

RRL



Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Relaciones Laborales

Tesina para obtener el título de Licenciada en Relaciones Laborales

“La Empleabilidad de los Licenciados en RRL de la UNNE, en el Mercado Laboral de Ctes. Cap.”

Directora: Mgter. Forclaz, María Azul.

Año: Octubre 2023.



Directora:

Mgter. Forclaz, María Azul.

Tesista:

Bulloni, Gloria Leticia

RRLL

Índice

Agradecimientos	4
Capítulo I: Introducción.....	5
Objetivos	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Fundamentación	9
Antecedentes	10
Capítulo II: Marco de referencia	11
Relaciones Laborales	11
Empleabilidad.....	20
Definiciones de empleabilidad de otros autores.....	23
Competencia	25
Competencia según otros autores	28
Estrategia.....	30
Mercado Laboral Argentino.....	32
Región NEA.....	33
Capítulo III: Diseño metodológico	37
Objeto de estudio	37
Capítulo IV: Análisis y Resultados	39
Capítulo V: Conclusión	55
Capítulo VI: Referencia Bibliográfica.....	57

Agradecimientos

A Dios por guiarme y darme fuerzas durante toda la carrera.

A mis Padres por inculcarme el estudio y enviarme siempre sus buenos deseos.

A mi hija Wanda, por darme tanto amor, cariño y apoyarme.

A mis amigos que me dio esta querida Facultad y los que estuvieron para apoyarme y fueron parte de este recorrido Lore, Diana, Edgardo y Cristina, gracias por su ayuda.

A Fede, mi amigo con el cual transitamos esta última etapa juntos gracias por tu ayuda y apoyo en este tramo tan importante de la carrera.

A mi querida directora María Azul Forclaz, por ayudarme, ser tan positiva y apoyarme en esta última etapa de la carrera con la elaboración de mi tesis.

Capítulo I: Introducción

En los últimos años hemos atravesado muchos cambios provocados por la tecnología, globalización y modelos económicos, que afectan al empleo, entre otros aspectos de la vida de las personas como lo indica la autora Lantarón B., (Citado en Tamara Ramiro Sánchez y M^a Teresa Ramiro Sánchez, 2014) “En esta última década, la crisis económica que la mayoría de países sufren, junto con la globalización, han modificado el empleo y aumentado las tasas del desempleo”.

Esta flexibilización del empleo estable y el surgimiento de otras formas de trabajos atípicos pasan a responsabilizar a los trabajadores para insertarse o mantenerse en el mercado laboral, colocándolos de manera más individualistas, como lo hacen notar los autores Carrieri & Sarsur, 2002 (citado en Malvezzi S. 2008) que “el problema de la individualización en la medida que la persona es emprendedora de su proyecto de vida, hace que deba buscar siempre mejorar su empleabilidad”.

Por otra parte, con relación a la región NEA la misma presenta ciertas características, que influyen en el mercado laboral de corrientes, así lo dan a conocer en su estudio los autores Panaia et al. 2004 (citado en Barbetti et al. 2014) “señalan a particularidades socio históricas que contribuyen al acrecentamiento de los procesos de vulnerabilidad del mercado de trabajo, ubicando a la misma como un área de escaso desarrollo y con alto grado de informalidad y precariedad en las ocupaciones”.

Asimismo, afirma Barbetti P. (2014) que “Es una economía deprimida, incapaz de absorber la mano de obra que año a año podría incorporarse al mercado de trabajo”.

En definitiva, estas características que presenta el Mercado Laboral de Ctes. Cap. cómo ser: un mercado deprimido, no homogéneo, segmentado, con alta tasa de desocupación con pocos puestos de trabajo frente a una enorme demanda, despiertan el interés para estudiar la empleabilidad de los Lic. en RRLL.

Es común escuchar que los empleadores reclaman al decir que no encuentran personas acordes para sus puestos vacantes y por otro lado a los que están buscando trabajo que no lo encuentran, estas cuestiones llevan a reflexionar sobre estos profesionales, si estarán preparándose de alguna manera para las nuevas exigencias del mercado laboral realizando algún tipo de actividad que los acerque más a su objetivo, cuentan con alguna ayuda externa que les brinde herramientas para posicionarse mejor ante

RRL

otros candidatos o es el mercado de trabajo que cada vez se coloca más complejo, cambiante y dificulta el acceso para todos.

Estas cuestiones del debilitamiento del empleo hicieron que el término empleabilidad haya sido utilizado como recurso para expresar la relación entre el mercado de trabajo y las condiciones presentadas por los individuos, esto refleja la importancia del término en estos tiempos de nuevos desafíos relacionados con las nuevas exigencias del mundo del trabajo, con relación a lo señalado argumenta Belén S. Lantarón (2016) que “la empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo”.

Para esta investigación se tendrá como principal perspectiva la de Alles Martha, la autora sostiene que la empleabilidad “será considerada como la posibilidad de obtener un trabajo (y/o conservarlo), considerando que para lograrlo será necesario poseer aquello que los puestos requieren, uno de los elementos requeridos lo constituyen las competencias”. Alles M. (2006).

Este término también se asocia con cuestiones o aspectos como son las capacidades o habilidades individuales, con el ajuste entre el individuo y el mercado laboral, o con la formación.

Por otra parte, siguiendo con la empleabilidad algunos estudios señalan que el título universitario coloca en una mejor posición a los profesionales frente a otros que poseen una calificación inferior, pero no es garantía que esos puestos les brinden buenas condiciones de trabajo, remuneración adecuada o que sus capacidades y conocimientos estén por encima de las tareas que deben realizar, como señala al respecto Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000) un “Mejor nivel educativo, si bien refuerza la empleabilidad de las personas, no garantiza una mejor ocupación”.

Con respecto a la carrera de Lic. en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste, continuando con el autor Barbetti P. et al. (2011) señala que se trata de una carrera de pocos años en la región y además desde la óptica de la Sociología de las Profesiones la misma se encuentra atravesando un proceso de institucionalización, en correspondencia con lo expuesto anteriormente añade Lens M.L. (2010) “a pesar de que se hallan definidas sus incumbencias profesionales como también su campo ocupacional, se encuentran además en un proceso de “construcción”, de adquisición de saberes, de creación de una identidad profesional y de búsqueda de legitimidad social de sus incumbencias profesionales”.

RRL

Por las razones antes señaladas, esta investigación tiene por objeto de estudio indagar acerca de cuáles son las estrategias que utilizan los Lic. en Relaciones Laborales para ser empleables y conocer los recursos necesarios que utilizan para facilitar su inserción en el mercado laboral de corrientes.

Continuando con la carrera de Lic. en Rel. Lab., la misma pertenece a la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE, se encuentra ubicada en la ciudad de Corrientes Capital en la calle Sargento Cabral N°2001, otorga un Título de grado de Licenciado en Relaciones Laborales y uno de Pre-grado de Analista en Relaciones Laborales y tiene una duración de cinco años con una distribución de treinta y dos materias.

En cuanto al objeto de estudio de los Licenciados la autora Ceballos A.M. (1999) propone que “es el estudio y conocimiento del Hombre en situación de trabajo y/o derivadas de ésta, lo que incluye tanto al trabajo autónomo como el ejercitado en relación de dependencia; de los diferentes niveles de relaciones entre los componentes sociales del trabajo” “... y sus entidades representativas”.

Palabras clave

EMPLEABILIDAD, COMPETENCIA, MERCADO LABORAL, RRL, ESTRATEGIA.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar las estrategias que realizan los Lic. en RRL, para ser empleables en el Mercado Laboral de Ctes. Cap.

Objetivos Específicos

- Analizar y describir las estrategias implementadas por los Lic. en RRL, para ser empleables en el mercado laboral de Ctes. Cap.
- Identificar las competencias necesarias para mejorar la empleabilidad de los Lic. en RRL, en el mercado laboral de Ctes. Cap.

Fundamentación

Esta investigación tiene una singular y notable importancia, porque si algo debe preocupar a una Institución, es conocer cuál es el destino que tiene dentro de la sociedad el profesional formado en sus aulas, principalmente las cátedras de Introducción a las Relaciones Laborales, Empleo y Selección de personal, Capacitación y Desarrollo de RRHH y Relaciones del Trabajo.

También es información valiosa para los alumnos que asisten a estos establecimientos, reclutadores y empresarios. Además, al no existir un programa de capacitación permanente y seguimiento a los licenciados, esta investigación aportaría información relevante para la universidad y quizás despierte el interés de crear herramientas que colaboren con la empleabilidad y esto favorezca a la preparación para la inserción de los mismos al mercado laboral.

Si bien, existe otra investigación de la carrera relacionada con la empleabilidad de los Licenciados, la misma abarcó hasta el año 2013, este estudio pretende aportar conocimientos científicos nuevos debido a que nos encontramos en otro contexto, con otra población con un enfoque y perspectiva diferente.

Motiva continuar ampliando este tema acerca de la empleabilidad de los egresados, debido a que al transcurrir el tiempo se pueden requerir nuevas competencias y además agrega información actualizada sobre la situación en la que se encuentran los Licenciados.

Antecedentes

Algunos antecedentes sirvieron para ampliar las ideas acerca de la temática a estudiar, y muestran que en el caso de los egresados de la carrera de Lic. en Administración de la UNNE con relación a las estrategias utilizadas para mejorar su empleabilidad, los resultados arrojaron que algunas de las estrategias que realizan estos Profesionales para incorporarse en el mercado laboral son que concurren a eventos académicos para hacerse conocer en el ambiente donde quieren insertarse además lo hacen también para formarse y actualizarse en su campo profesional, también consideran que elaborar un buen currículum es importante y buscan adecuar la información según el requerimiento del puesto vacante, por otra parte dicho estudio resalta que para mantenerse y desarrollarse en el puesto que ocupan deben lograr alcanzar los objetivos que la función les establece, demostrar eficiencia en las tareas encomendadas, tener capacidad de relación con el entorno de trabajo y formación profesional como lo expresa la autora Verges N. (2018).

Por otra parte, en el estudio realizado por Agustí, Ana. (2013) en su investigación sobre la empleabilidad de los Profesionales de Lic. en RRL, sus resultados señalan que las principales estrategias utilizadas para ingresar y mantenerse en el mercado laboral fueron, "Tener un Curriculum Vitae correctamente elaborado en el cual se incluyen con claridad los desafíos, las acciones y los resultados en puestos anteriores". Además, señala la autora que aprovechan el contacto de conocidos o redes multidisciplinarias, también menciona en su estudio que la experiencia es otro aspecto que colaboró con el ingreso a algún puesto y con relación a los recursos que más utilizan para conocer sobre los requerimientos del mercado laboral son el periódico e internet.

Otro factor que resalta dicho estudio son las competencias y sus resultados arrojaron que "En referencia a las competencias que garantizan una apropiada empleabilidad de los Profesionales de la carrera de RRL requerida por los empleadores, en orden de importancia se hallan definidas de este modo: asumir responsabilidades, capacidad de organización, saber comunicarse correctamente, trabajar en equipo, resolución de problemas, la iniciativa y la creatividad" Agustí, Ana (2013).

Capítulo II: Marco de referencia

Para orientar al lector hacia una mejor comprensión del tema planteado se presentan términos relevantes que serán utilizados frecuentemente a lo largo de la investigación.

Relaciones Laborales

Antes de comenzar a ahondar sobre el concepto de Relaciones Laborales, abordaré el término Relaciones Industriales debido a que en sus comienzos ese era el título que se otorgaba al finalizar la carrera, antes del cambio del plan de estudios que está actualmente vigente.

La palabra Relaciones Industriales, corresponde a la traducción inglesa Industrial Relations sirvió para dar respuesta a determinados fenómenos sociales dentro de una sociedad industrializada. El término relaciones laborales o su traducción inglesa Labor Relations, surge por causa de la crítica que recibía la primera expresión debido a que esta solo se centraría en los sucesos que ocurren dentro del ámbito industrial.

Asimismo, siguiendo con el concepto de Relaciones Laborales, el mismo tiene varios enfoques así lo menciona el autor Spremolla G. (1994) pueden agruparse según su restrictividad o amplitud o según su fundamento teórico que lo sustenta.

Desde una acepción restrictiva varios autores priorizan el carácter empírico, y desde un sentido amplio se caracteriza por una mirada más multidisciplinaria ya que el objeto de estudio no son todos iguales por ende no se puede estudiar por una sola disciplina.

Además, también se los clasifica según el fundamento teórico, con relación a los autores funcionalistas para ellos las relaciones laborales constituyen un sistema especial dentro de un sistema social “el sistema de relaciones laborales: tales relaciones, no son más que relaciones sociales que se originan a consecuencia del trabajo, entre un conjunto de actores sociales” que conforman un sistema singular por sus características y funcionamiento, Spremolla G. (1994).

Por otra parte, los conceptos no funcionalistas critican esta teoría ya que consideran que no es el más adecuado para explicar la realidad social, los cambios sociales, sosteniendo que tienen una mirada más conservadora del sistema social.

Por otro lado, el autor Artiles A. (2003), nos brinda el siguiente concepto de Relaciones Laborales:

La expresión Relaciones Laborales se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios

RRL

y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general.

Así mismo esas relaciones menciona el autor pueden ser individuales o colectivas lo que significa que el actor puede participar directamente o por medio de un representante.

Al mismo tiempo Artiles A. (2003), menciona que “las relaciones laborales se han desarrollado junto con el proceso de industrialización en los países occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XVIII”.

No obstante, siguiendo con Spremolla el mismo autor en una investigación reciente señala que debido a las nuevas modalidades de empleo, menciona sobre el trabajo del futuro y señala que se caracteriza por “las diversas formas de actividad laboral desarrolladas por las personas en el marco de la economía digital las que pueden ser bajo relación de dependencia, para-dependencia o autonomía” Spremolla G. (2023), esas características provocan un impacto en el mundo del trabajo, estas nuevas formas ya nada tienen que ver con las tradicionales que conocemos, plantean nuevas formas de trabajar, nuevos contratos, condiciones y duración de trabajo.

En efecto, el trabajo del futuro prescindirá de títulos, diplomas o trayectorias acumuladas, lo único que cuenta para asegurar la empleabilidad es el talento del individuo, lo cual podrá medirse por su capacidad de hacer, de crear, de innovar y de adaptarse a los requerimientos de las nuevas formas de trabajar, Spremolla G. (2023).

Los diversos enfoques teóricos de las relaciones laborales permiten de alguna manera que el concepto siga siendo vigente y sea aún un tanto útil. Sin embargo, el autor se plantea ciertos interrogantes sobre las diferentes conceptualizaciones teóricas desarrolladas en el ámbito de las relaciones industriales si las mismas permiten explicar los cambios que se vienen desarrollando en el mundo del trabajo actualmente y si pueden aplicarse tales conceptualizaciones sin ninguna modificación al análisis de las relaciones laborales o, por el contrario, se requieren ajustes que supongan una nueva re-conceptualización teórica. Spremolla G. (2023).

Esta re-conceptualización teórica del marco conceptual debe ser capaz de dotar de nuevos elementos, destinados a explicar, comprender e intervenir correctamente sobre las nuevas realidades laborales que se vienen presentando en el mundo del trabajo de forma de posibilitar que la nueva estructuración originada por esos cambios no perjudique los derechos y perspectivas de los actores sociales, Spremolla G. (2023).

RRL

Por otra parte, con respecto a la introducción de las RRL en nuestro país se puede apreciar, en un estudio realizado sobre la inserción laboral de los Licenciados en Relaciones Laborales llevado a cabo por María Laura L. (2010) el mismo hace mención a que “En el año 1954 se funda el Instituto de Relaciones Industriales (IARI)”, y “... veinte años más tarde se creó el Instituto Argentino de Dirigentes de personal (IADP)...”; lo que conlleva a que años más tarde se creara en nuestro país la Lic. en Relaciones Laborales.

Siguiendo a la autora, también señala que “entre 1973 y 1974 se crea la Licenciatura en Relaciones Laborales de la universidad de Buenos Aires (UBA)”; “... luego más adelante el año 1984, la universidad crea la Facultad de Ciencias Sociales...”; y la carrera cambia su nombre donde pasó a denominarse en ese momento en Licenciatura en Relaciones del Trabajo y a depender ahora de las ciencias sociales.

Por otra parte, en referencia a nuestra región más precisamente en la ciudad de Corrientes Capital se crea la carrera de Licenciatura en Relaciones Industriales de la Universidad Nacional del Nordeste en el año 1977, según Res. N° 1619/77. Y en octubre del mismo año mediante la Res. N° 1.783/77 se aprobaba el plan de estudio y la duración de la misma que sería de cuatro años.

Asimismo, en 1997, se aprueba un nuevo plan de estudios donde la carrera pasa a llamarse ahora Licenciatura en Relaciones Laborales, según Res. N° 104/97.

La universidad en ese entonces estaba atravesando por un programa de cambios curriculares, las ofertas académicas de ese momento estaban relacionadas a los cambios sociales, económicos, políticos y culturales según lo plantea Barbetti et al. (2011).

Por último, años más tarde en el 2008, se aprueba un nuevo plan de estudios de la carrera en el cual ahora la misma brinda la posibilidad de otorgar un título de Pre-grado, donde al finalizar el tercer año debiendo para tal efecto aprobar 22 asignaturas, podrán optar por el título intermedio el cual se denomina Analista en Relaciones Laborales, según Res. N°999/17.

En cuanto al objetivo de la Licenciatura, la misma se propone formar a profesionales especializados en el campo de la investigación concerniente al hombre en condiciones de trabajo y en situación de trabajo; capaces de indagar y comprender los fenómenos y problemáticas del área para poder intervenir en ellos a través de sus conocimientos sólidos y pertinentes que le permitan la organización, validación y producción de saberes y prácticas que constituyen y definen la carrera.

RRL

En cuanto al título de Licenciado señala Ceballos A.M. (1999), el mismo habilita según Res. N° 545/08 las siguientes incumbencias Profesionales:

- Planear y desarrollar políticas de empleo, con el objeto de incrementar la absorción de la mano de obra y así disminuir la tasa de desempleo existente;
- Diseñar y promover políticas de capital humano referidas, específicamente, a lograr un funcionamiento más eficiente del mercado de trabajo;
- Comprender la problemática de los mercados de trabajo en la Provincia de Corrientes en la Región NEA, lo que posibilitaría el diagnóstico de la situación del empleo y de los mercados de trabajo, la elaboración de metodologías de estudios de estas cuestiones, y de técnicas efectivas aplicables a servicios de empleo, agencias de colocaciones y bolsas de trabajo.
- Fomentar políticas empresariales que promuevan el desarrollo de tecnologías de gestión del personal;
- Comprender los procesos de descalificación y recalificación de la fuerza de trabajo, por efecto de cambios tecnológicos y reestructuraciones organizativas. Con capacidad para aplicar metodologías y técnicas adecuadas para encarar este tema;
- Diagnosticar las necesidades de capacitación profesional en las organizaciones, tanto en el sector público, como en el privado, para llevar adelante la planificación, programación, ejecución y evaluación de acciones tendientes a la recalificaciones, entrenamiento y desarrollo de la fuerza de trabajo;
- Asesorar a los Sindicatos en el manejo organizativo y en su desenvolvimiento en las instancias de negociación;
- Asesorar a las organizaciones no gubernamentales (ONG) en el manejo organizativo, la reorganización del proceso de trabajo, las diferentes modalidades que puede adoptar la participación de los miembros y la adopción de estrategias adecuadas de gestión de personal;
- Realizar estudios e investigaciones que puedan generar información válida y confiable sobre temas vinculados a las relaciones de trabajo en la región, para facilitar la toma de decisiones de los actores sociales de las relaciones de trabajo (Estado, Empresarios y Sindicatos);
- Generar conocimiento en el campo académico de esta disciplina.

RRL

Por otra parte, recientemente la autora Ojeda V. (2020) agrega que el licenciado también estará formado con conocimientos, habilidades y aptitudes que permitirán, entre otras cosas las siguientes competencias:

- Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de una Organización
- Planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas de reclutamiento, selección e inducción; así como de desarrollo y capacitación para todos los niveles de personal (directivo-gerencial-departamental-supervisión-operativo)
- Diseñar, implementar y controlar sistemas de evaluación del desempeño del personal y elaborar el planeamiento de carreras en una Organización.
- Efectuar la descripción de tareas y la elaboración de perfiles profesionales, asesorar acerca de las dotaciones de personal necesarias para una Organización.
- Efectuar evaluación de puestos y tareas y diseñar sistemas de remuneración.
- Elaborar, implementar, coordinar y evaluar planes de beneficios y servicios sociales destinados al personal
- Interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas al Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, y condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Organizar, implementar y mantener actualizados registros y legajos de personal, y la información necesaria para la liquidación de haberes; y asesorar en la aplicación de las normas y reglamentos internos.
- Auditar y efectuar balance anual de gestión en lo vinculado con la administración y de desarrollo del personal.
- Participar en la concertación, implementación y evaluación de sistemas de comunicaciones destinados al personal.
- Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo.
- Asesorar en la elaboración de políticas y normas referidas a la administración y desarrollo del personal, y a las relaciones de trabajo.
- Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivas
- Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las relaciones del trabajo que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos y económicos.

RRL

- Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción, y explicación de los fenómenos y problemas de las relaciones laborales, individuales y colectivas.
- Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones del trabajo, individuales y colectivas.

Por otro lado, se diferencian las competencias de los Analistas en el área de capacitación y desarrollo las cuales son:

- Identificar y relevar las necesidades de capacitación de los diferentes niveles organizativos bajo la supervisión del Licenciado en Relaciones Laborales, para tener información sobre las deficiencias y/o necesidades formativas del personal
- Organizar y mantener la actualización de los registros e inventarios generados en los diagnósticos de necesidades de formación; sistematizando los procedimientos técnicos de recuperación de datos.
- Conocer y aplicar sistemas de orientación y formación profesional que permitan a los trabajadores de cualquier categoría mejorar, variar, ampliar o conservar su capacidad y competencia en el trabajo.
- Proyectar, producir, administrar y mantener el equipamiento y los medios pedagógicos requeridos para las actividades de formación.
- Confeccionar y llevar un registro actualizado de los miembros de la organización que han sido alumnos o participantes en congresos, simposios, becas u otras acciones de capacitación.
- Conocer y aplicar sistemas y medios de selección de participantes en actividades de capacitación (alumnos e instructores)
- Ejecutar los planes y programas de formación requeridos en cualquier nivel de una organización, o ámbito institucional, en base a los objetivos y metas planificadas por el graduado en la Licenciatura en Relaciones Laborales.
- Reunir, organizar y mantener el material bibliográfico para consulta, circulación y actualización de conocimientos.
- Controlar los resultados de los procesos de capacitación y adiestramiento del personal.

En el área de Remuneraciones las competencias son:

- Estudiar y evaluar las posibles repercusiones por aumentos parciales de retribuciones en los distintos sectores de una organización; realizar las previsiones correspondientes a fin de que el responsable de la presupuestación las tenga en cuenta.

RRL

- Conocer y aplicar técnicas específicas para construir parámetros ordenadores de las remuneraciones en el ámbito interno de una organización, teniendo en cuenta los resultados de la valoración de puestos.
- Realizar encuestas de remuneraciones para establecer la consistencia externa del sistema de remuneraciones vigente entre una organización y el mercado en que se inserta.
- Estudiar, analizar y sugerir los procedimientos para establecer el número y características de estructuras, escalafones y ordenamientos en el sistema de remuneraciones, de acuerdo a las circunstancias que predominan en la organización.
- Colaborar con el Licenciado en Relaciones Laborales, en el diseño de la estructura de remuneraciones, que comprende la serie de salarios o escalas aplicables a los diversos puestos o niveles de puestos, para determinar salarios individuales, ya sean estructuras fijas o móviles.
- Controlar y ejecutar las liquidaciones de haberes en forma sistemática y permanente, y recibir las eventuales quedas, de forma o de fondo, que puedan surgir del personal para darles una solución efectiva.
- Estudiar, orientar y proponer la adopción de sistemas de incentivos, que retribuyan eficazmente al esfuerzo desarrollado, en colaboración con el especialista del área contable-administrativa.
- Realizar análisis gráficos de salarios para conocer, en forma clara y precisa, la estructura de salarios objetivada en la organización.
- Conocer y aplicar normas legales existentes referidas a niveles salariales, sistemas de incentivos, y liquidación de remuneraciones y beneficios complementarios.

En el área de Empleo las competencias son:

- Conocer, aplicar y mantener sistemas de reclutamiento aptos para cualquier coyuntura de mercado de trabajo, con fuentes idóneas para cada circunstancia.
- Diagramar, recibir y clasificar las solicitudes de ingreso, atender a los interesados en las entrevistas preliminares, citarlos para las pruebas y exámenes, y efectuar la devolución de los resultados de esta etapa.
- Colaborar con el Licenciado en Relaciones Laborales en la realización del análisis de puestos en la organización; efectuando la recolección, análisis y sistematización de los datos necesarios.
- En base a los resultados del análisis de puestos, confeccionar y mantener actualizado un inventario permanente de puestos de trabajo que existan en la

RRL

organización, con especificación del tipo de tarea que en cada uno se realiza; así como los conocimientos, aptitudes y experiencias necesarias para desempeñarla.

- Participar en los comités para valoración de tareas, en las actividades de ponderación y en la resolución de las discrepancias que puedan aparecer por dichas valoraciones.
- Realizar las entrevistas a los candidatos potenciales que aspiran a ingresar a la organización, antes de que se defina su selección final en los niveles de decisión pertinentes; y aportar información para tomar esa decisión.
- Coordinar el proceso de inducción del personal recientemente incorporado, y evaluar su integración al medio laboral, para minimizar el natural período de adaptación. Recibir y procesar la información recogida durante esta etapa; suministrándole al trabajador los datos indispensables para su conocimiento de la empresa y facilitándole los primeros contactos con sus compañeros y supervisores.
- Tramitar las bajas que se produzcan, pasando la oportuna notificación a la administración-contable para la confección de su liquidación. Abrir la etapa de reclutamiento, si la vacante producida debe ser cubierta nuevamente.
- Organizar y mantener un registro de búsquedas y ofrecimientos espontáneos para cobertura de empleos, sistematizando técnicamente su archivo para asegurar la disponibilidad de la información en tiempo y en forma.
- Asesorar a los oferentes de trabajo en la presentación de sus aptitudes y calificaciones laborales ante las empresas demandantes, asegurando la máxima eficacia en la transmisión de datos, y la orientación y apoyo durante su proceso de búsqueda.

Además, siguiendo con la autora Ceballos anteriormente mencionada, el Profesional de Relaciones Laborales puede desempeñarse en distintos ámbitos laborales Ceballos A.M. (1999).

- Organizaciones productivas, industrializadoras y/o comercializadoras de bienes y/o servicios, de carácter público o privado;
- Organizaciones sindicales, y asociaciones profesionales de trabajadores de cualquier rama de la actividad económica;
- Organizaciones empresariales y asociaciones de empleadores, de cualquier grado (Cámaras Sectoriales, Federaciones Económicas);
- Organismos gubernamentales relacionados con la Administración del Trabajo y con las Relaciones Laborales (Ministerio de Trabajo; Secretarías de

RRL

Planeamiento; Subsecretaría del Trabajo; Dirección de Industria; Servicios de Empleo y Agencias de colocaciones, por ejemplo);

- Ejercicio profesional independiente, como consultor en asuntos vinculados a las relaciones de trabajo y a la problemática del hombre en situación laboral.
- Organismos de estudio e investigación vinculados con temas laborales, de carácter público o privado (universidades; centros de estudio; institutos especializados; programas de la ONU, CEPAL, OIT; secretaría de Estado de Ciencia y Técnica; Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas; Fundaciones).
- Centros educativos de diferentes niveles (terciarios, universitarios), del sector público o privado, que lleven adelante actividades de formación profesional vinculadas a temas de la especialidad.

Los campos profesionales, constituyen espacios de producción, circulación y distribución de aquellos conocimientos y prácticas sociales que, al ser monopolizados por sus miembros, permiten el ejercicio exclusivo (restringido a los miembros del campo) de determinada profesión, tal como expresa Ilvento 2003 (citado en Barbetti et al 2011).

De acuerdo con un estudio de Barbetti et al (2011), el autor sostiene que es probable que el ejercicio de la profesión se vea distanciado de lo que está previsto en el campo o incumbencia del profesional, debido al proceso de institucionalización de la carrera dentro de la universidad, los procesos políticos y macroeconómicos, las características del contexto de la región del NEA, de manera que se desarrolla de forma parcial y sólo algunas prácticas profesionales.

Por otra parte, Ojeda V. (2020), hace mención acerca del perfil de los graduados haciendo énfasis según el título que posea, en el caso de los Analistas el dominio técnico e instrumental del campo profesional y el de grado se enfoca en las intervenciones y decisiones con relación a la implementación de políticas y/o investigaciones.

Un analista será un profesional que:

Conozca los aspectos históricos, sociales, económicos y culturales, vinculados con la problemática de las relaciones del trabajo; los métodos y técnicas que se usan en la Administración del Personal en las organizaciones, con la habilidad necesaria para proponer sugerencias para su readaptación si se tratara de metodologías importadas, y la capacidad creativa que le permita generar modalidades y técnicas y procedimientos vinculados a los aspectos legales de las relaciones laborales, a la negociación

RRL

colectiva y a las prácticas de resolución de conflictos laborales en las sociedades industrializadas, en general; y a la realidad nacional y regional en particular.

Por otra parte, el Licenciado estará en condiciones de:

Conocer los aspectos históricos, sociales, económicos y culturales, vinculados con la problemática de las relaciones de trabajo; los métodos y técnicas que se usan en la Administración del Personal en las organizaciones, con la habilidad necesaria para proponer sugerencias para su readaptación si se tratara de metodologías importadas, y la capacidad creativa que le permita generar modalidades y técnicas apropiadas a las necesidades locales y regionales; como así también las normas y procedimientos vinculados a los aspectos legales de las relaciones laborales, a la negociación colectiva y a las prácticas de resolución de conflictos laborales en las sociedades industrializadas, en general, y a la realidad nacional y regional en particular.

Manejar información, y desarrollar capacidad crítica y comprensiva, acerca de temas que involucran al hombre en condiciones de trabajo y en situación de trabajo, y a las interacciones surgidas entre los actores de las relaciones laborales, promoviendo el conocimiento científico acerca de dicho fenómeno en todos sus niveles y manifestaciones y desarrollando habilidades para la realización de diagnósticos, y análisis de situaciones vinculadas a la problemática de su competencia, que le permitan atender con eficiencia y eficacia las consultas y las demandas concretas provenientes de los distintos actores y de los diversos organismos vinculados al trabajo y al empleo, con una marcada orientación deontológica en su especialidad.

Empleabilidad

A continuación, se conocerá más sobre el **origen, contexto y definición del término empleabilidad** debido a que es el principal de la investigación, desde la perspectiva de algunos autores, el mismo es utilizado a veces con connotaciones de tipo ideológico sobre quien es o debería ser el responsable de la empleabilidad de los individuos ese no es el propósito de esta investigación.

RRLL

Para comenzar con el **origen y contexto** el autor Grondona, A. L. (2008) señala que:

El término empleabilidad está relacionado con distintos contextos de emergencia: el debate sobre la cuestión social en Inglaterra a comienzos del siglo XX, el debate estadístico de medición del empleo en Estados Unidos en la postcrisis del '30, el desarrollo de los tests psicométricos entre los cincuenta y los sesenta, la proliferación de políticas de lucha contra la pobreza en la década del setenta y la reforma más reciente de los Estados de Bienestar.

En esa misma dirección en palabras del autor Malvezzi S. (2008) agrega que la noción del término empleabilidad surge en el S. XX en Estados Unidos y Gran Bretaña, donde se decía que una persona era o no empleable en base a algunos criterios, por ejemplo, la edad de entre (15 y 64) años, que las personas no tengan problemas físicos y mental y que no tengan restricciones fuertes como ser el cuidado de niños.

También añade que a partir de los años 70 la empleabilidad medía las deficiencias con relación a la cualificación profesional, teniendo en cuenta características individuales y requerimientos de producción y aceptabilidad en el mercado de trabajo, empleando las palabras de Malvezzi S. (2008).

En los años 80 y 90 en Estados Unidos la empleabilidad era asociada a información sobre empleo, teniendo en cuenta las personas que obtenían o estaban en un empleo, el salario y duración, tenían en cuenta la iniciativa y la responsabilidad era individual.

Sin embargo, también en los 90 en Canadá de acuerdo con el autor Gazier 2001 (citado en Malvezzi S. 2008) "la empleabilidad tiene que ver no solo con las acciones individuales sino también con políticas estatales de mercado".

En cuanto a la introducción del término empleabilidad en Argentina fue en los comienzos de los noventa a partir de la ley de empleo de 1991 que promovía una serie de políticas para atender al desempleo al respecto señala Grondona, A.L. (2008) las "políticas sociales de empleo diseñadas a partir de la matriz jurídica de la Ley de empleo 24.013 notamos que no es sino hasta el Programa Trabajar de 1995 que se generaliza el uso del término empleabilidad en el diagnóstico y tratamiento del desempleo".

En relación con el estudio previo sobre la empleabilidad de los Licenciados en Relaciones Laborales de la UNNE, en el Mercado laboral de Corrientes y Resistencia, llevado a cabo por la tesista Agustí Ana (2013), se determina en las conclusiones del mismo que en ese momento uno de los inconvenientes que incide en la empleabilidad de los profesionales es la existencia de pocas ofertas para cubrir puestos en el mercado

RRL

laboral de corrientes y un mayor número de profesionales que buscan un puesto específico, lo cual significa que ante excesiva concurrencia disminuyen sus posibilidades de encontrar un empleo.

Además, concluye que los Licenciados utilizan todas las estrategias para el ingreso y permanencia en el mercado laboral, no obstante, se mantienen los inconvenientes que afectan su empleabilidad relacionada con las características individuales entre ellos la formación en relación a un puesto de trabajo determinado y la experiencia laboral, como afirma Agusti Ana (2013).

A continuación, algunas definiciones de la palabra **empleabilidad** desde la postura de algunos autores y para este trabajo se escogerá como principal enfoque para orientar la investigación al de **Alles Martha**, debido a que se comparte su mirada con relación al mismo.

Según la autora Alles M. (2006) la **empleabilidad** se basa en cuatro factores

- 1- los conocimientos
- 2- la personalidad, competencia (considerando su mayor o menor adecuación para desempeñarse exitosamente en un determinado puesto de trabajo).
- 3- La actitud de búsqueda
- 4- El mercado

La autora señala que las organizaciones seleccionan a las personas que más se adecuan para cubrir sus puestos teniendo en cuenta sus conocimientos y competencias. "existe una vinculación entre los conocimientos y las competencias, considerándose que para realizar la tarea planteada los primeros deben verificarse, pero la diferencia que permitirá un desempeño superior estará determinada por las competencias" Alles M. (2006).

Con relación a la actitud de búsqueda la autora hace referencia a Kessler (1997) donde señala que en un contexto de desempleo el trabajador que esté desempleado debe ingeniarse para encontrar formas de buscar trabajo, dicho con palabras de Kessler (citado en Alles M. 2006).

Lo que para Alles M. (2006), la actitud de búsqueda refiere a "saber buscar trabajo (ingeniárselas por sí mismo) implica una competencia, que se denomina búsqueda de información".

RRL

Por último, con relación al mercado, hace mención al autor Didier D. (1995) quien asegura que la empleabilidad no es sólo un atributo propio de los individuos, también depende del medio económico, empleando las palabras de Didier D. (citado en Alles M. 2006).

Definiciones de empleabilidad de otros autores

Los autores Neffa, Panigo y Pérez (2000) señalan a la empleabilidad como “la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado”; también aclaran que esa probabilidad depende de diversos factores (Neffa, Panigo y Pérez) (2000) “Disminuye a medida que aumenta el tiempo de permanencia en la situación de desocupado”; “Disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado” y “Disminuye cuando el nivel de calificación del desocupado es bajo”.

Por otra parte, Casalli, A. et al. (Citado en Verges, N., 2018) describe a la empleabilidad como “una construcción social, evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos; esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez más exigidos; la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos”.

En este sentido, la empleabilidad no depende exclusivamente de los individuos, sino que está relacionado también con otros factores.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, (citado en Rodríguez, J. 2009) aporta detalles que nos ayudan a comprender a la empleabilidad como:

Uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

La empleabilidad entonces contiene a un conjunto de elementos o recursos como: calificaciones, conocimientos y competencias; que todas las personas tenemos en diferentes niveles y que nos ayuda a conseguir nuestros objetivos en diferentes situaciones de búsqueda de empleo. Pero, en esta última definición lo que resalta es

RRL

que la empleabilidad no sólo implica el resultado de haberse insertado en el mercado laboral, sino que también comprende el hecho de conservar ese empleo demostrando resultados en el trabajo, haciendo uso efectivo de nuestros recursos, nuestras capacidades y nuestras habilidades.

Por lo tanto, de forma precisa, según el concepto de la OIT, se afirma que la empleabilidad es una capacidad de las personas que les permite: “Conseguir, conservar, cambiar, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio cuando lo deseen” Rodríguez, J. (2009).

El objetivo de la empleabilidad no termina en solo haber conseguido un empleo o haberse insertado en el mercado laboral, sino que lo importante después de conseguir un empleo es de conservarlo y, asimismo, poder tener la potestad de decidir sobre un cambio de empleo cuando se desee realizarlo.

Asimismo, por más competencia y habilidades que tenga una persona es importante que la misma tenga la intención de buscar empleo, ya que sería una condición para ser empleable, en ese sentido, es relevante resaltar lo siguiente: “La empleabilidad de los jóvenes dependerá en gran medida de cuán fuerte sea su decisión o voluntad de buscar y conseguir empleo” Rodríguez, J. (2009).

Los cambios que se fueron ocasionando en el entorno laboral a lo largo de los años, lograron transformar el antiguo contrato psicológico entre los empleados y la empresa cambiándolo por uno nuevo. En la actualidad, las organizaciones ya no exigen un alto nivel de lealtad a sus trabajadores debido a que no pueden ser capaces de garantizarles una estabilidad laboral, así como desarrollar su carrera en la misma, como argumenta Gamboa et al., (2007). Es así que, en ese contexto de cambios e inseguridad en el mercado laboral, se va desarrollando el concepto de empleabilidad como una “estrategia para recuperar la seguridad perdida y el mecanismo para aumentar el compromiso del empleado hacia su compañía” Lisbona et al (2002) de manera que las demandas tanto de los empleados como de los empleadores vayan en una misma sintonía.

Contar con un trabajo es un aspecto crucial para el desarrollo y la vida de los seres humanos, y si de algo estamos seguros es que el empleo es un concepto que va a seguir en constante cambio y evolución dependiendo de las condiciones del mercado que puedan influir en él. El gran cambio que se ha producido en los últimos años es el enfoque: la tan ansiada seguridad no viene ya de tener un trabajo para siempre, ni siquiera de tener un trabajo. Lo que va a permitirnos sentirnos seguros es saber que podemos conseguir y mantener trabajos cuando y donde sea necesario, porque somos empleables en palabras del autor Temple I., (2015).

RRL

En definitiva, desde sus comienzos hasta la actualidad la empleabilidad presenta varios significados y enfoques que evolucionan con el tiempo ya sea desde el gobierno, los sindicatos, los trabajadores, etc.

Competencia

Esta definición es de gran relevancia para la presente investigación, debido a que corresponde a un elemento clave de la empleabilidad.

Se tiene en cuenta como principal enfoque para esta investigación al concepto de Alles Martha con relación a las competencias, de acuerdo a la autora nos dice que “El término **competencia** hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos”. Alles Marta (2006).

Por otro lado, Spencer & Spencer (1991), quienes tomaron como base el estudio de McClelland sobre las competencias conductuales que en la práctica se las denomina “competencias” sin aditamento alguno, definen a la misma como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o desempeño superior en un trabajo o en una situación” Spencer y Spencer (citado en Alles M. 2006). Estos autores son el principal referente de Alles M. (2006), quien descompone el concepto y lo explica detalladamente. Cuando se habla de la característica subyacente o característica profunda se sugiere que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en diversas situaciones o desafíos laborales. Esto se conecta con lo causalmente relacionado porque significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño de la persona. Esto último, se ve relacionado a un estándar de efectividad que predice la competencia quién hará algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Las competencias “son características profundas del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar” Alles M. (2006)

Siguiendo a la autora menciona cinco características

1. Motivación
2. Rasgos, características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
3. Concepto de uno mismo, respecto a sus valores, características, actitudes.
4. Conocimiento, la información que una persona posee sobre áreas específicas.

RRL

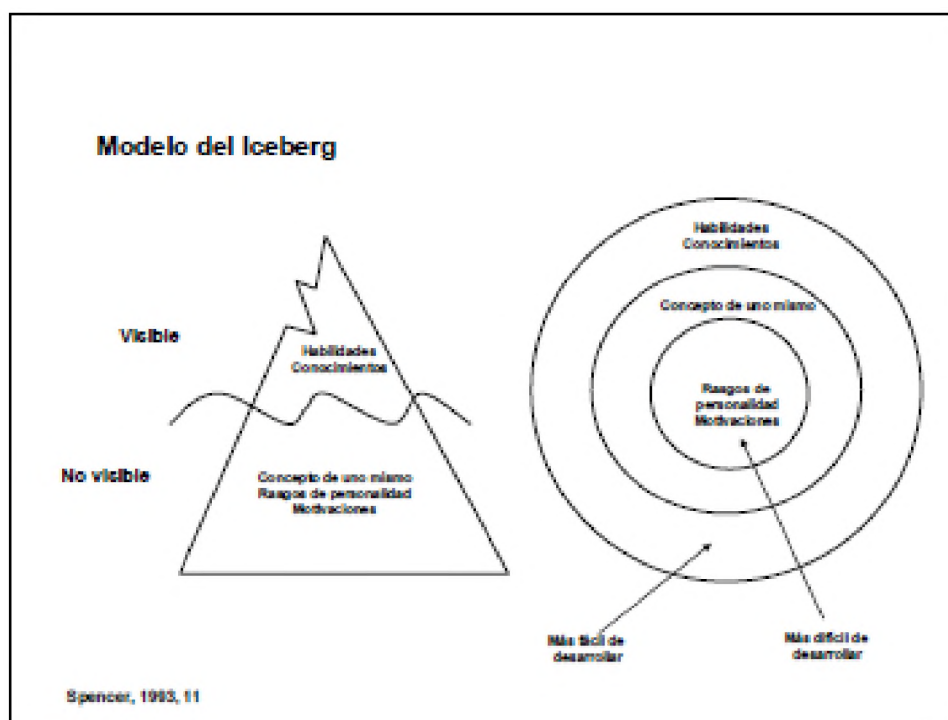
5. Habilidad, se refiere a la capacidad de desempeñar ciertas tareas físicas o mentales.

Continuando con la autora, la misma hace referencia al Modelo del Iceberg, en donde se dividen las competencias en dos grandes grupos. Por una parte, las competencias superficiales: las más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos. Y, por otra parte, las competencias centrales: las menos fáciles de detectar y luego desarrollar, como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad dicho con palabras de Alles M. (2006).

Con referencia al párrafo anterior, se entiende la relación que guarda la metáfora del Iceberg con las competencias, en donde se busca diferenciar las competencias superficiales de las centrales. Por un lado, en la superficie del Iceberg, se encuentran las competencias superficiales, esta parte se caracteriza por ser la fracción más visible y más fácil de identificar y desarrollar. Por otro lado, en la parte más profunda del Iceberg se encuentran las competencias centrales, la cual se caracteriza por ser menos visible ante los demás, por ende, más difícil de identificar y desarrollar.

Además, agrega que existen tres tipos de competencias. Por un lado, están las competencias cardinales que “hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización; usualmente representan valores y ciertas características que diferencian a una organización de otras y reflejan aquello necesario para alcanzar la estrategia” Alles M. (2009). En segundo lugar, están las competencias específicas gerenciales que “se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. [...] como su nombre lo indica, a las que son necesarias en todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros” Alles M. (2009). Y, por último, las competencias específicas por área que se “relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. [...] como su nombre lo indica, de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular” Alles M. (2009).

RRL



Para los autores Spencer & Spencer 1993 (citado en Alles M. 2006), las competencias se pueden clasificar en:

Competencias de logro y acción: tiene por objetivo realizar con éxito las tareas.

Orientación al logro o a los resultados.

Preocupación por el orden, la calidad y la precisión.

Iniciativa.

Búsqueda de información.

Competencias de ayuda y servicios: ver las necesidades de los demás.

Entendimiento interpersonal, capacidad para escuchar, comprender

Orientación al cliente, ayudar, servir, interno (de la empresa) externos (los que tienen algún vínculo con la empresa).

Competencias de influencia: el objetivo es el desarrollo de la red de contactos

Influencia e impacto, persuadir, influir.

Construcción de relaciones.

Conciencia organizacional.

Competencias gerenciales: cómo demostrar liderazgo y trabajo en equipo

Desarrollo de personas, mejorar el talento de los demás.

RRL

Dirección de personas, comunicar a los demás lo que es necesario hacer Trabajo en equipo y cooperación. Liderazgo.
Competencias cognoscitivas: desarrollo del lado intelectual y analítico.
Pensamiento analítico, capacidad de comprender las situaciones y resolver problemas de una forma lógica y sistemática. Razonamiento conceptual, identifica conexiones entre situaciones. Experiencia técnica/profesional/de dirección.
Competencias de eficacia personal: manejar presiones y dificultades ambientales inmediatas.
Autocontrol. Confianza en sí mismo. Comportamiento ante los fracasos, capacidad para explicar los problemas surgidos Flexibilidad.

Competencia según otros autores

Para Garza Toledo, et al., (2005) propone que “la competencia parece más bien construirse como una propiedad inestable que siempre debe estar sometida a objetivación y validación dentro y fuera del ejercicio del trabajo”. Es decir, si una gestión se basa en competencias hace que el trabajador deba someterse permanentemente a una validación y probar que es adecuado para el puesto o una promoción, etc.

Con respecto a la competencia laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2012) brinda un concepto que es la “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”.

Por otra parte, el Consejo mexicano de Normalización y Certificación de Competencias Laborales –CoNoCer (Citado en Alles Marta, 2011) determina que es “uno más de los diferentes atributos de la persona –en su carácter de trabajador– y dicha competencia es, por lo tanto, identificable en la persona misma”.

Igualmente, la competencia de empleabilidad son atributos sociales que ayudan a las personas a que se posicionen de mejor manera para su vida laboral, para Braulio Fernández (2007) “Son aquellas necesarias, transversales y comunes para desempeñarse bien en cualquier oficio o puesto de trabajo”.

RRL

Por último, para la autora Ojeda V. (2020) “Son un conjunto complejo de saberes, conocimientos, habilidades, actitudes, valores, emociones y motivaciones que cada individuo pone en acción en un contexto concreto para hacer frente a las demandas de cada situación”.

Son saberes complejos porque provienen de distinta naturaleza y de distintos tipos.

Continuando con Ojeda V. (2020) señala que los profesionales egresados de la carrera de Relaciones Laborales contarán con las siguientes competencias:

- Profesionales para planear y desarrollar políticas de empleo basadas en medidas que integren la variable Empleo con las variables económicas, sociales y financieras. La planificación de estas políticas estaría destinada a aumentar la absorción de la mano de obra en contextos específicos y disminuir el desempleo en las situaciones particulares de las economías regionales.
- Profesionales para diseñar y promover políticas de capital humano referidas, específicamente, a lograr un funcionamiento más eficiente del mercado de trabajo (por ejemplo, servicios de empleo, adecuación de la demanda y la oferta mediante la articulación entre el sistema educacional y la formación profesional).
- Profesionales capaces de comprender la problemática de los mercados de trabajo en la provincia y en la Región NEA, con conocimientos que les permitan realizar diagnósticos de la situación del empleo y de los mercados de trabajo, elaborar metodologías de estudio de estas cuestiones, y técnicas efectivas aplicables a servicios de empleo, agencias de colocaciones y bolsas de trabajo.
- Profesionales capaces de fomentar, en el medio regional, políticas empresariales para el desarrollo de tecnologías de gestión del personal que contribuyan, tanto a favorecer la competitividad y la eficiencia en la organización del trabajo, como el desarrollo de la calificación de la fuerza de trabajo.
- Profesionales que comprendan los procesos de descalificación y recalificación de la fuerza de trabajo, por efecto de cambios tecnológicos y reestructuraciones organizativas, y sean capaces de aplicar metodologías y técnicas adecuadas para encarar este tema.
- Profesionales especializados en el diagnóstico de necesidades de capacitación y formación profesional en organizaciones, tanto del sector público (educación, salud, administración) como del sector privado (comerciales, industriales y de servicios); para llevar adelante la planificación, programación, ejecución y evaluación de acciones tendientes a la recalificación, entrenamiento y desarrollo del capital humano.

RRL

- Profesionales capaces de brindar a los sindicatos el asesoramiento referido a la lograr eficiencia en el manejo organizativo y a su desenvolvimiento en instancias de negociación, particularmente sobre temas vinculados a la reorganización del proceso de trabajo, al cambio de contenido en los puestos, a la adopción de modalidades flexibles de gestión de personal, y a su repercusión sobre las remuneraciones y otras variables de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Profesionales capaces de brindar asesoramiento a las organizaciones no gubernamentales (ONG), referido a la eficiencia en el manejo organizativo: la reorganización del proceso de trabajo, las diferentes modalidades que pueden adoptar la participación de los miembros y la adopción de estrategias adecuadas de gestión de personal.
- Profesionales para realizar estudios e investigaciones que puedan generar información válida y confiable sobre temas vinculados a las relaciones de trabajo en la región, para facilitar la toma de decisiones de los actores sociales de las relaciones de trabajo (Estado, empresarios, sindicatos) en lo atinente a la problemática laboral. En este tema, es frecuente ver que se debe recurrir a asesores y consultores extra-regionales, originándose notables dificultades en las bajadas de sus propuestas técnicas al medio.
- Profesionales para la Universidad pública, capaces de generar conocimientos en el campo académico de esta disciplina sobre el complejo conjunto de procesos involucrados en las relaciones de trabajo; y necesidades de su transmisión, a través de la enseñanza superior a los profesionales que egresen con esta especialización, para que puedan contribuir a desarrollar tecnologías sociales y de gestión en esta materia que, aplicadas a las organizaciones productivas de esta Región, ayuden a las empresas y organizaciones sindicales tradicionales a afrontar el desafío que las demandas actuales les plantean.

Estrategia

Con relación a las estrategias que utilizan los licenciados para ser empleables en el mercado laboral de Corrientes.

Siguiendo a Alles M. 2004 (citado en Verges Nadia 2018) son un “conjunto de acciones que desarrollan los egresados, para mejorar la empleabilidad en lo referente a su adaptación al mundo laboral, a través de la incorporación de valores y el desarrollo de competencias esenciales necesarias para su futuro desempeño profesional”.

RRL

Conforme a lo expresado por la autora **Alles M. (2000)** menciona las siguientes: **estrategias para insertarse en el Mercado Laboral** (elaborar un buen curriculum vitae, miembro de red, Marketing personal).

Asimismo, continuando con las estrategias en palabras de otros autores

Muniain J. (2003) sostiene que, el profesional puede utilizar la red de contactos es una de las principales herramientas que tiene una persona para buscar empleo, el cual consiste en desarrollar relaciones y contactos de forma casual e informal con el fin de obtener información pertinente que le facilite a conseguir sus objetivos en su búsqueda de empleo. Por medio de esta red de contactos se puede enterar de puestos vacantes, tendencias, eventos sociales, donde puede exponerse ante el mercado laboral y con ello conocer a más personas y con ello ampliar su red de información.

La red con la que cuenta una persona se puede ver reflejado en sus relaciones familiares, profesionales o sociales.

Otra estrategia es tener un currículum vitae (CV) se puede entender como “un conjunto de datos relacionados con la situación personal, profesional y laboral de un candidato a un puesto, con el solo propósito u objetivo de transmitir información acerca de la trayectoria o vida de dicho candidato” Muniain J. (2003).

Es muy importante que las personas puedan desarrollar un buen CV, debido a que juega un rol muy importante en los procesos de selección, específicamente como el primer filtro al que los candidatos se enfrentan. Es así, que el CV se convierte en la carta de presentación de una persona y, el manejarlo adecuadamente, puede marcar una notable diferencia.

Continuando con las estrategias seguimos con el marketing personal que “es la utilización de herramientas de visibilidad y notoriedad para dar a conocer nuestro trabajo y lo que proporcionamos a nuestro entorno” como dice Pérez A. (2011).

Por otro lado, la experiencia laboral es importante debido a que permite a una persona vincular los conocimientos que se adquieren en las clases con una realidad determinada, en la cual se tiene que plantear soluciones a un problema real. Incluso en el caso de que las experiencias laborales no estén estrechamente vinculadas con la carrera que se estudia, estas ayudan a desarrollar ciertas competencias personales que son muy valoradas por los reclutadores, empleando las palabras de Muniain J. (2003).

RRL

Es así que lo que se busca con estos recursos es dar a conocer los principales atributos y cualidades que tiene una persona con el objetivo de tener una mayor visibilidad y así una mejor proyección personal y profesional que faciliten mejorar su empleabilidad.

Mercado Laboral Argentino

Mercado laboral en el cual están insertos los Lic. en RRL

A partir de los años 70 ocurren cambios en el sistema productivo como resultado de la crisis de los paradigmas vigentes provocando problemas de empleo y precarización del trabajo se desarrollan otras formas de empleo contratos por tiempo determinado, jornada parcial, empleos sostenidos por el poder público para luchar en contra del desempleo.

Con referencia a estos hechos agregan los autores Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000) “la precarización atraviesa algunas zonas antes estabilizadas del empleo, se trata de un proceso central regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno”.

De la misma manera Salvia y Tuñón (2003), “reconocen el deterioro ocurrido en nuestro país durante los años ochenta y gran parte de los noventa en las condiciones educativas y socio-laborales de los jóvenes”.

Por lo tanto, las exigencias para obtener un puesto de trabajo o mantenerse en él son más complejas, esto lleva a que el postulante o trabajador tenga que hacerse de otras estrategias e ir adaptándose a los cambios y nuevos desafíos del mundo laboral.

Los autores Salvia y Tuñón (2003) señalan que “los problemas de empleo e inclusión social ...”, “... castigan especialmente a la población joven más proclive a caer en la desocupación, la precariedad laboral y el déficit escolar ante demandas de mercado cada vez más exigentes”.

Asimismo, no todos los jóvenes tienen acceso a la educación, formación y aquellos que sí lo tienen, no está asegurado un acceso al empleo.

Para concluir, las empresas en la nueva economía quieren adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y esto provoca que haya una flexibilización del trabajo, y del contrato de trabajo, como lo señala Garza Toledo, et al., (2005) “El trabajo se realizaría así de manera cada vez menos subordinada y los trabajadores serían cada vez más autónomos y responsables en su trabajo; para ello se debería invertir en formación, desarrollar las calificaciones y competencias”.

Región NEA

A continuación, en lo que respecta al mercado laboral de la Región NEA, siguiendo a Barbetti, P. et al., (2014) "La Región NEA, asimismo presenta los índices más bajos de desempleo en comparación con otras regiones"; esta característica reflejada por las Encuestas permanente de Hogares (EPH) en realidad no muestran un mejoramiento, debido a que esta situación refleja la minoría de personas que trabajan y buscan un trabajo de forma permanente.

Al mismo tiempo señala Pozzer J. "**el mercado laboral de Corrientes** ha sido caracterizado por la presencia crónica y hasta agudizada de rasgos de segmentación, generación de puestos de trabajo precarios, inestables y con altos índices de informalidad".

Además, A diferencia con otras regiones del país, la inserción laboral de los jóvenes cuenta con más dificultades, para reforzar este comentario señala Barbetti, P. et al., (2014) "Gran Resistencia y Corrientes, se encuentran en la región (NEA) que posee los indicadores más bajos de actividad, ocupación y educación del país".

En esa dirección y también mencionado los requerimientos exigidos para ocupar puestos Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000) señalan que esta crisis del empleo estable compromete también a los más jóvenes, porque cada vez aumentan las exigencias con relación a las nuevas tecnologías lo que provoca que gran parte de los que quieren ingresar al mercado se encuentren apartados antes de ingresar a él o también para hacer frente a estos cambios las empresas del puesto contratan a personas que están por encima de los requisitos sumado a esto Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000) agregan "no son pocas las empresas que contratan personal sobre-calificado en relación con la tarea a realizar".

Por otra parte, en palabras de los autores Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000), sostienen que a partir de datos de la EPH de Corrientes (1997), hay un incremento de trabajadores con estudios universitarios completos, existe una sobreoferta de recursos humanos calificados lo que lleva a que los empleadores seleccionen a los más calificados a pesar de la calificación de las tareas.

También hacen mención que a mayor nivel de estudios alcanzados mayor posibilidad de obtener un empleo Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000). "las posibilidades aumentan para aquellos que han alcanzado los niveles educativos más altos".

Por otra parte, en lo que refiere a los lugares donde las personas ocupan los puestos de trabajo, en su mayoría se encuentran trabajando en el sector público como señala la

RRL

autora Sobol, B. (2007) existe “Baja capacidad de absorción de mano de obra por parte del sector formal y privado de la economía regional; y, en contraposición, elevadas tasas de empleo estatal”. Y en lo que hace a la demanda de mano de obra calificada la misma es baja como menciona Sobol, B. (2007), “Las empresas que emplean universitarios son, fundamentalmente, las del sector servicios y, como gran parte de ellas tienen un bajo grado de desarrollo organizacional, demandan poco personal técnico y profesional”.

Además, el sector empresarial presenta una característica para el ingreso, que sería el reclutamiento por afinidad o contactos Sobol B. (2007) (citado en Verges Nadia 2018) “en las estrategias de las empresas para la incorporación de personal se privilegia el acceso por contactos y conocidos y no por procedimientos técnicos específicos”.

Asimismo, en el sector privado, existen en su mayoría empresas pequeñas, dirigidas por familiares, que mantienen la tradición, escasa iniciativa innovadora, sin proyección al futuro lo que provoca que las funciones están centralizadas y exista poca profesionalización de las áreas, expresa Barbetti et al (2011).

También en su estudio sobre el mercado laboral de corrientes señala el autor antes mencionado Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000) “La existencia de un mercado de trabajo que crea pocos puestos nuevos frente a un flujo de oferta de nuevos trabajadores es una de las problemáticas de la actualidad”.

Por último, en lo referente al comportamiento del mercado de trabajo con indicadores de las tasas de actividad, empleo y desocupación del tercer trimestre de 2022 de la región noreste NEA integrada por Corrientes, Formosa, Gran Resistencia y Posadas muestran que los índices de la tasa de actividad, empleo y desocupación sería los siguientes:

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
Noreste Argentino	43.9%	42.2%	3.8%

Fuente: de elaboración propia en base a los datos de la EPH continua INDEC 3° trimestre de 2022.

A su vez las provincias que integran esta región que están representadas por la provincia de Corrientes, Formosa, la provincia del Chaco representada por Gran Resistencia, por último, la provincia de Misiones representada por la ciudad de Posadas, presentan las siguientes tasas:

RRL

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
Corrientes	43.4%	41.4%	4.7%
Formosa	37.2%	36.2%	2.8%
Gran Resistencia (Chaco)	43.0%	41.3%	4.0%
Posadas (Misiones)	49.8%	48.1%	3.4%

Fuente de elaboración propia en base a los datos de la EPH continúa INDEC 3° trimestre de 2022.

Se puede observar que dentro de las provincias que integran la región NEA la que presenta una **tasa de desocupación más alta es la provincia de Corrientes con un 4.7%** y la que presenta la tasa de empleo más alta es la provincia de misiones con un 48.1%.

Estos datos arrojados por el INDEC, no hacen un análisis cualitativo de los grupos que la conforman, lo que no permite observar las múltiples situaciones de estos trabajadores, en ese sentido, Pérez Rubio, A. M. (2007), realiza el análisis sobre los datos que son arrojados por el INDEC y en base al mismo, podríamos decir, que las cifras arrojadas sobre los niveles de empleo y desempleo según la autora se debe atribuir solo en partes a la recuperación de puestos de trabajo debido a que dentro de esta estadística también se encuentran beneficiarios de distintos planes sociales cuya condición para mantenerlo se requiere una contraprestación laboral, lo cual para las mediciones se los considera como “ocupados” también se tienen en cuenta para la medición las diferentes estrategias de auto empleo desarrolladas por los desocupados para poder sobrevivir. Por lo que comprende a trabajadores formales con precarios y en situación de vulnerabilidad, por lo que estos resultados no son tan representativos en cuanto a la calidad del trabajo o empleo

Estos datos no revelan las diferentes situaciones en las que se encuentran los trabajadores para estar ocupando esos puestos de trabajo y tampoco estarían indicando necesariamente un mejoramiento en la situación de los mismos como lo señala Salvia, 2002 (citado por Pérez Rubio, A. M. 2007), en su análisis sobre los datos de la EPH “un mercado segmentado cuya evolución no alcanza a dar cuenta de una reversión de los procesos de exclusión, fragmentación o polarización social patentizada en la distinción

RRL

entre sector formal e informal, precariedad laboral y empleos registrados y estables, y en la situación de sobre calificación en la que se encuentran numerosos trabajadores en relación con los puestos que ocupan”.

Si bien su estudio es temporalmente distinto, las condiciones estructurales de su conformación económica y del mercado de trabajo no han variado demasiado en el tiempo, por lo cual se puede comparar con los del último informe de las mediciones arrojados por el INDEC del año 2022.

Para finalizar también se podría decir que estos resultados de la tasa de desocupación podrían corresponder a aquellas personas que buscaban algún tipo de empleo por un periodo de tiempo largo pero al no tener éxito en la búsqueda se encuentran “desanimados” y toman la decisión de quedar al margen del mercado laboral, a su vez están inmersos como se señaló anteriormente en una región donde la estructura económica tiene poco desarrollo, existe poca demanda de empleo formal y presenta un mercado de trabajo segmentado, que regula la tasa de empleo a través del mercado informal, precario y del autoempleo.

Capítulo III: Diseño metodológico

Objeto de estudio

El trabajo indaga sobre las estrategias de empleabilidad de los Lic. en Relaciones Laborales en el mercado laboral de corrientes.

Tipo de estudio: Descriptivo.

Abordaje: Cualitativo.

Esta investigación asume un diseño cualitativo y un tipo de estudio descriptivo debido a que no pretende alcanzar la verificación y explicación de hipótesis, sino que buscará describir la realidad de situaciones, grupos, escenarios, contextos que forman parte del problema de estudio.

Universo

La población se encuentra constituida por los profesionales de la carrera de la Lic. en Relaciones Laborales.

Muestreo

Las unidades de análisis de esta investigación serán seleccionadas de acuerdo a un muestreo no probabilístico o dirigidos de sujeto-tipos, debido a que todos no pueden ser seleccionados, por motivo de que el interés no está en la cantidad de la información sino en su riqueza, profundidad y calidad Hernández, et al, (2003).

De este modo, la elección de los mismos va a depender de los siguientes criterios

- Egresado de la carrera con título de Licenciado desde el año 2013 hasta 2022.
- Que se desempeñe laboralmente en la ciudad de Corrientes Capital.

Unidad de análisis

Profesionales de la carrera de Lic. en Relaciones Laborales.

Técnica de recolección de información

Entrevistas semi-estructuradas elaboradas con preguntas abiertas y cerradas.

Fuentes

Fuente primaria, se llevará a cabo a través entrevistas semi-estructuradas a los profesionales.

RRL

Fuente secundaria, observaciones documentales, a través de lista de egresados desde el año 2013 hasta 2022 que se solicitará a la facultad.

Técnicas de análisis de datos

Se llevará a cabo a través del análisis de contenido de la información recolectada mediante las entrevistas, y el análisis documental del material suministrado por la facultad.

Categorías de análisis y variables

Sociodemográficas
Género Edad Estado civil Año de egreso Situación laboral Sector de la producción donde trabaja Puesto de trabajo en el cual se desempeña Tipo de organización
Estrategias del Licenciado en RRL para ser Empleables
Red de contactos Utilización de curriculum vitae (CV) Marketing personal Experiencia laboral
Competencias que desarrollan para mejorar su empleabilidad.
Logro y acción Competencias de ayuda y servicios Competencias de influencia Competencias gerenciales Competencias cognitivas Competencias de eficacia personal

Capítulo IV: Análisis y Resultados

En este capítulo se desarrollará el análisis de la información obtenida de las entrevistas realizadas a los graduados universitarios de la carrera de Relaciones Laborales.

Las entrevistas semi-estructuradas, brindan una mayor flexibilidad al momento de la entrevista, dando la posibilidad de ahondar en las respuestas del entrevistado y permitiendo que este mismo también se explaye (Hernández et al., 2010). De esa forma, se tiene la posibilidad de realizar preguntas abiertas y claras a los entrevistados, de acuerdo a las necesidades del estudio, no obstante, siempre siguiendo los lineamientos de las guías de preguntas preparadas.

Conformación de la muestra

La muestra quedó conformada por 39 profesionales de la Lic. en Rel. Lab. que se logró contactar a partir de la lista de egresados de los años 2013 hasta el año 2022 que se solicitó a la Universidad, luego con esta información se procedió a escribir a los mismos y comentarles el propósito de la entrevista, los cuales accedieron muy favorablemente.

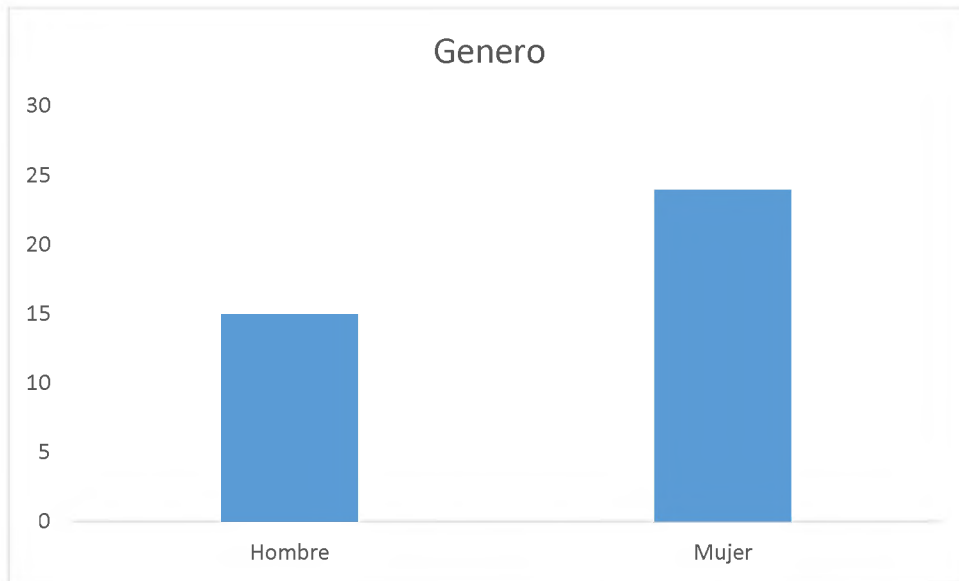
Para el enfoque cualitativo, el tamaño de la muestra no es significativo, debido a que el interés del estudio es profundizar en la información hallada. Por eso, se definió una muestra no probabilística, lo que permitió aproximarse al fenómeno estudiado: las estrategias de empleabilidad de los Lic. en Relaciones Laborales (Pasco & Ponce, 2015).

A continuación, se detalla el análisis de los resultados de las entrevistas.

Datos sociodemográficos

En primer lugar, se desarrollará la caracterización de las variables sociodemográficas relacionadas con **el género, edad, estado civil, año de egreso, situación laboral, sector y puesto de trabajo que ocupa y tipo de organización.**

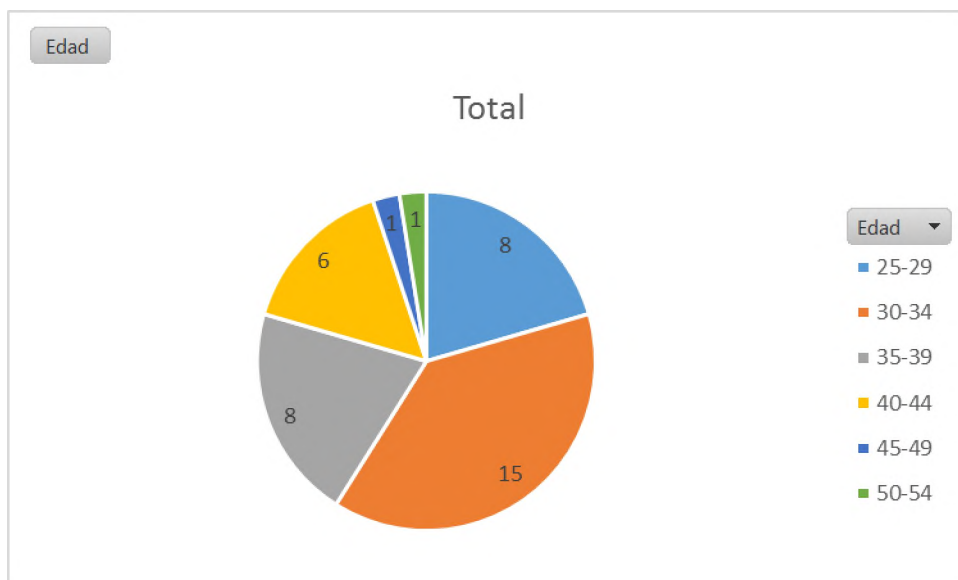
RRLL



Del total de la muestra 15 son del sexo masculino y 24 son del sexo femenino.

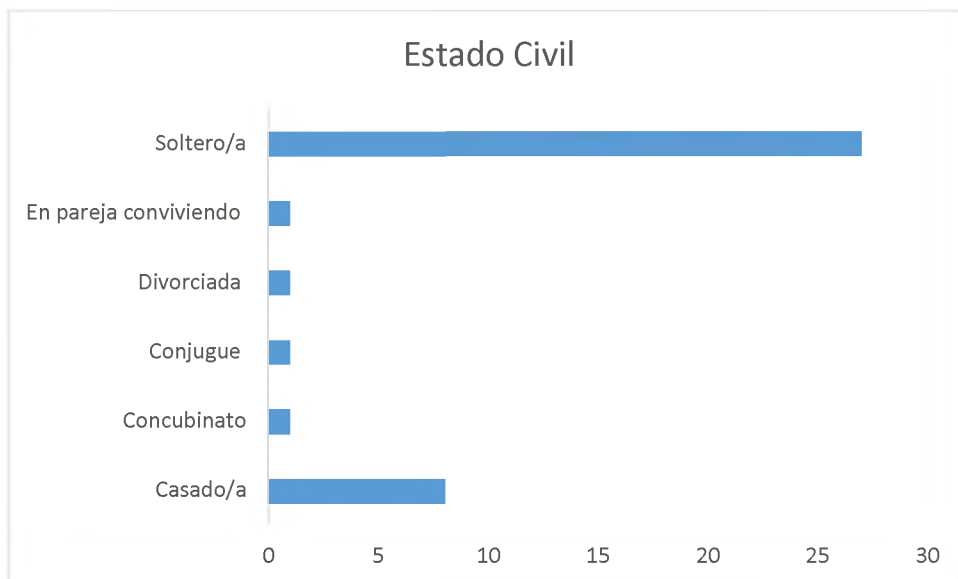
Edad

Con relación a la variable edad la muestra quedo conformada por Profesionales que rondan entre los 25 a 52 años.



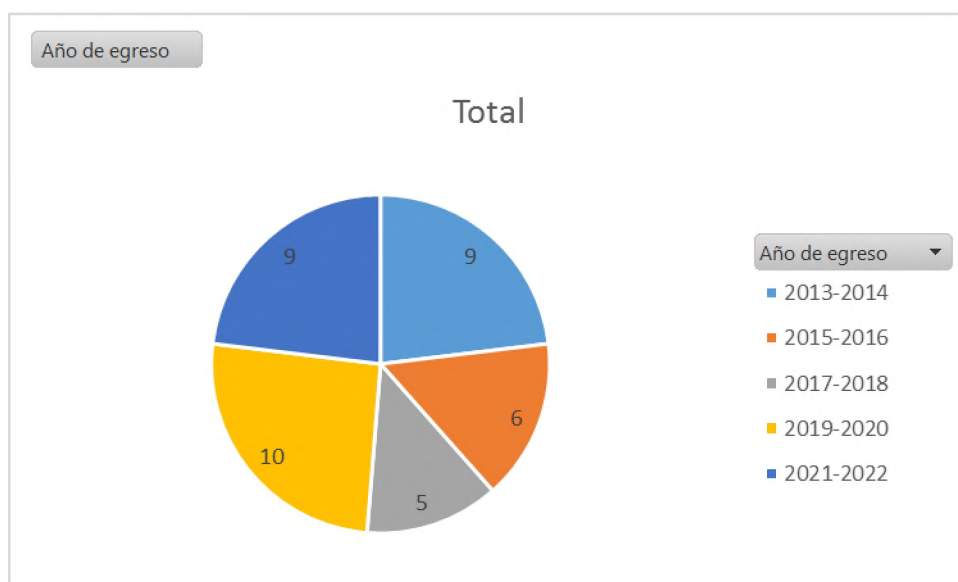
RRL

Estado civil



El estado civil varía entre soltero, casado, en pareja conviviendo, cónyuge, concubinato y divorciado.

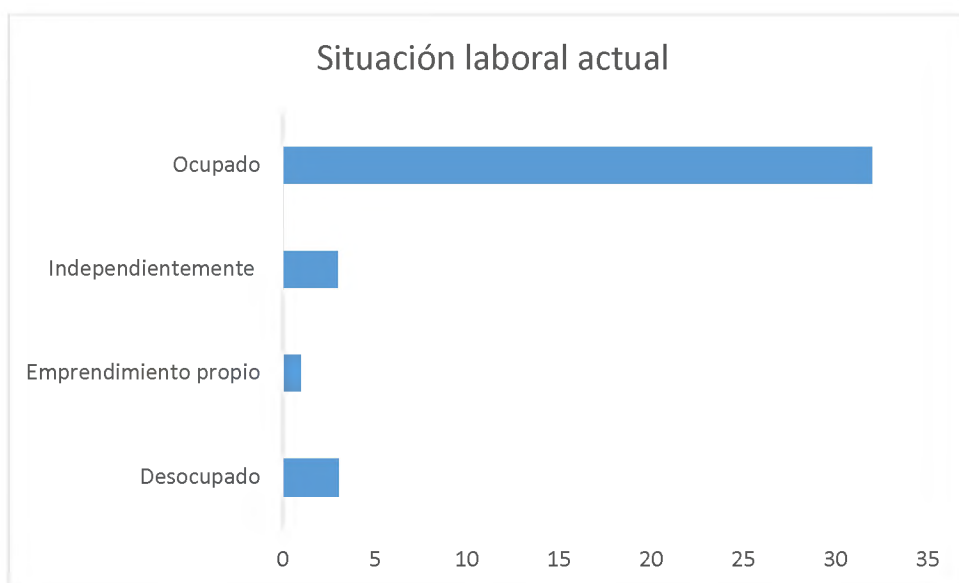
Año de egreso



Con relación al año de egreso de la muestra, la cantidad varía entre los años 2013 a 2014 (Nueve Profesionales) entre 2015 a 2016 (Seis) entre 2017 a 2018 (Cinco) entre 2019 a 2020 (Diez) y entre 2021 a 2022 (Nueve).

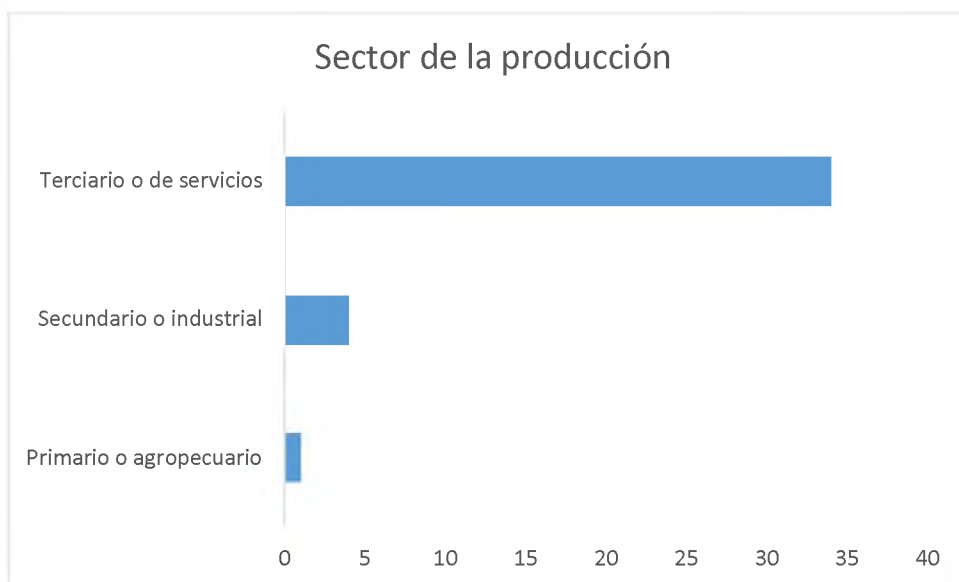
RRL

Situación laboral



En cuanto a la situación laboral de los Profesionales 32 están trabajando en relación de dependencia, 4 tienen su propio emprendimiento y 3 están desocupados.

Sector de la producción



El sector en el cual están insertos en su mayoría es el de servicios, seguido el industrial y muy pocos en el sector agropecuario.

La autora Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000), en su análisis del mercado laboral de jóvenes profesionales en la ciudad de corrientes comparten que “existe una amplia

RRL

demanda proveniente del sector de bajo nivel tecnológico, sectores de comercio y servicios”.

Puesto de trabajo que ocupa

Muestra	Puesto de trabajo
Entrevistado 1	Reclutador
Entrevistado 2	Jefa de Recursos Humanos
Entrevistado 3	Comprador Exterior
Entrevistado 4	Auxiliar en liquidación de sueldos
Entrevistado 5	Encargado de RRHH
Entrevistado 6	El último puesto que ocupé (hasta hace 1 mes) era dentro de un programa de Joven Profesional
Entrevistado 7	Jefe de Recursos Humanos
Entrevistado 8	Propietario de un emprendimiento gastronómico
Entrevistado 9	No ocupo cargo
Entrevistado 10	Responsable de RRHH
Entrevistado 11	Administrativo en área de becas de ciencia y técnica rectorado.
Entrevistado 12	Administrativo/Community Mánager
Entrevistado 13	Jefe de RRHH
Entrevistado 14	Administración de Recursos Humanos. Rubro Comercio.
Entrevistado 15	Administrativo

RRL

Entrevistado 16	Empleada administrativa
Entrevistado 17	Gerente de Personas (RRHH)
Entrevistado 18	Gerenta de Recursos Humanos
Entrevistado 19	Soy directora de Desempeño y Potencial dentro de RRHH de la Municipalidad de Ctes
Entrevistado 20	Consultor Senior en Adquisición de Talentos
Entrevistado 21	Atención al público
Entrevistado 22	Asesor técnico de planificación
Entrevistado 23	Directora General
Entrevistado 24	Analista de recursos humanos
Entrevistado 25	Gerente
Entrevistado 26	Becaria de investigación
Entrevistado 27	Analista de Recursos Humanos
Entrevistado 28	Director en EmeCe Consultora
Entrevistado 29	Tesorero
Entrevistado 30	Coordinador zonal de Fundación Gran Chaco
Entrevistado 31	Gerente de Unión de Rugby del Nordeste y también especialista en Gestión de Uniones.
Entrevistado 32	Administrativa de RRHH
Entrevistado 33	Desocupada

RRL

Entrevistado 34	Asistente de Recursos Humanos
Entrevistado 35	Reclutador
Entrevistado 36	Emprendimiento e iniciando consultora
Entrevistado 37	Administrativo
Entrevistado 38	Administrativo
Entrevistado 39	Asistente de Recursos Humanos

En consideración al puesto de trabajo que ocupan se pudo observar en base a las respuestas obtenidas que la gran mayoría de los entrevistados se desempeñan en funciones relacionadas con la carrera lo cual demandan conocimientos y competencias relacionadas con su Profesión, algunos de los puestos nombrados fueron Gerente de Recursos Humanos, Jefe de RRHH, Administrativo de RRHH, Asistente de RRHH, etc. en cuanto una minoría realiza tareas que no están relacionadas al título como ser Comprador Exterior, emprendimiento gastronómico, Administrativo en área de becas de ciencia y técnica rectorado, Administrativo/Community Mánager, Gerente de Unión de Rugby del Nordeste y también especialista en Gestión de Uniones entre otros.

En referencia sostiene Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000) "existe relación entre el nivel de estudios alcanzados y la situación laboral, destacándose que los porcentajes disminuyen cuando los individuos no poseen los estudios completos".

RRL

Tipo de organización



Acercas del tipo de organización en la cual se desempeñan, la mayoría se encuentra trabajando en el ámbito privado, también ocupan puestos en organismos público y social.

Estrategias del Licenciado en RRL para ser Empleables

La autora Alles M. (2000) menciona las siguientes estrategias para insertarse en el Mercado Laboral (elaborar un buen curriculum vitae, miembro de red, Marketing personal).

Curriculum Vitae (cv)

Esta categoría permitirá descubrir cómo gestionan los recursos los cuales son **curriculum vitae (CV), marketing personal, la red de contactos y experiencia laboral** de los Profesionales en RRL, como parte de sus estrategias de empleabilidad.

Como anteriormente ya se ha definido siguiendo a la autora Alles M. (2006) sostiene que la empleabilidad se basa en los conocimientos, competencia, la actitud de búsqueda y el mercado.

Se puede observar en las entrevistas que la totalidad de los entrevistados utiliza curriculum vitae y lo mantiene actualizado o lo adapta según el puesto de trabajo al cual

RRL

desean postularse, Alles M. (2011) lo define como "Curriculum vitae presentación ordenada de la información laboral de una persona".

Algunas respuestas con relación al cv fueron

"...considero tener un buen cv, sin embargo, siempre lo estoy actualizando, lo adecuo según los puestos a postularme y me presento brevemente a la hora de adjuntar el cv por correo por ejemplo..." (Entrevista N° 3).

"...cada vez que tengo algo para agregar o modificar al cv lo hago y trato de mantenerlo actualizado, ya tengo preparado dos cv uno relacionado a mi profesión y otro más administrativo o comercial digamos, depende a donde me postulo envío uno o el otro..." (Entrevistado N° 14).

Además, algunos entrevistados agregan que utilizan las herramientas tecnológicas para potenciar su cv.

"...sí, tengo cv y siempre actualizado y con un diseño de impacto, suelo agregar un QR o enlace con dirección a un video cv..." (Entrevistado N° 20).

Otro entrevistado agrega que además de tener un buen cv existen otras herramientas que también se deben tener en cuenta

"...no es solo tener un buen cv, claro que es importante, pero también tenés que preparar la entrevista, saber presentarse y todas las etapas, bueno lo que aprendemos en la carrera..." (Entrevistado N° 30).

RRL

Red de contactos

Como se mencionó anteriormente la red de contacto es uno de los recursos que utilizan los profesionales como estrategias para ser empleables.

Lo que se pudo observar en las respuestas de los entrevistados es que para conocer nuevas oportunidades laborales ya sea para insertarse o cambiar de trabajo optan por preguntar a sus amigos, colegas o conocidos y mientras que otros recurren a las ofertas que están en internet, ya sea lo que publican las bolsas de empleo o en las redes sociales que son particulares de las empresas que ellos siguen o les interesa trabajar, además algunos también respondieron que por el momento no lo están haciendo porque no desean cambiar de trabajo y no se reúnen o frecuentan lugares con esos fines.

“...por lo general online, últimamente hice cursos virtuales...” (Entrevistado N° 8).

“...Si. after office, curso de actualización, seminarios y también sigo en contacto con otros colegas de la carrera...” (Entrevistado N° 31).

“...Por ahora no, si lo hacía antes cuando estaba buscando trabajo, o sea me reúno con amigos, pero no con esa finalidad digamos...” (Entrevistado N° 22).

Marketing personal

Se refiere a la imagen que proyectamos de uno mismo, para las personas que nos rodean y el mercado laboral.

En palabras de Temple I. (2015) el marketing personal está vinculado a cómo otros nos ven a nosotros, como otros perciben de nosotros esas características, competencias y habilidades que podamos proyectar en nuestra manera de interactuar y comunicarnos.

La mayoría de las respuestas coinciden que la mejor forma de proyectar su imagen es a través de las redes debido a que consideran que tiene más alcance o los que se encuentran trabajando lo hacen en su ambiente laboral, según el objetivo que persigan, o si lo hacen en otros ámbitos de reuniones con otras personas no están todo el tiempo intentando mostrar su imagen profesional. Además, algunos agregan que ser graduados

RRL

de la Universidad Nacional del Nordeste influye en cómo se proyecta la imagen de ellos como Profesionales y como el mercado los percibe, debido a que es un establecimiento de prestigio y reconocido.

“...lo que más hago o utilizo para mostrar mi imagen como profesional sería utilizar LinkedIn...” (Entrevistado N° 8).

Al respecto en su libro Social Media y Recursos Humanos Alles M. (2012) menciona sobre estas redes sociales como LinkedIn, y señala “social media permite a cualquier persona comunicarse con todo el mundo, a través de la utilización de herramientas on line simples y de muy fácil acceso”

“...y todo depende del lugar donde me encuentro, si observo que existen otros profesionales o es una reunión de trabajo o también puede ser si quiero cambiar de trabajo intento demostrar mis habilidades profesionales si estoy reunido con personas que puedan ofrecerme algún puesto para que en un futuro me tengan en cuenta...” (Entrevistado N° 24).

“... Considero que ser graduado de la unne en el mercado laboral de corrientes te posiciona y ayuda en tu imagen como profesional...” (Entrevistado N° 6).

Experiencia laboral

Los entrevistados en su mayoría afirman que es un recurso importante dado que siempre en las ofertas de empleo es un requisito excluyente contar con experiencia laboral mínimo dos a cinco años en puestos que realicen tareas similares a los que se requieren cubrir, y también destacan que se valora contar con experiencia relacionadas al puesto, asimismo algunos señalan que es la parte más importante del curriculum vitae debido a que se destacan los logros y responsabilidades de cada posición que ocuparon en los diferentes lugares donde trabajaron y con esa información se puede comunicar al empleador el valor que pueden agregar a sus organizaciones.

RRL

La autora Cánepa P. (2014) considera que un logro es “La capacidad para agregar valor a la empresa: hacer más cosas con igual o menos recursos, desarrollar personas, innovar, generar ahorros o eficiencias entre otros aspectos”.

“...en el mercado laboral de corrientes en particular es muy importante o es muy valorado la experiencia laboral, siempre se requiere que puedas reflejar tus logros y resultados que obtuviste en tus puestos donde trabajaste...” (Entrevistado N° 7).

“...Si, cuando egrese de la carrera ya estaba trabajando, justamente para ir adquiriendo experiencia laboral y luego cuando ya tenía el título tuve la oportunidad de cambiar de trabajo el cual me sirvió para adquirir más experiencia hasta llegar al que actualmente estoy, pero todo suma para seguir mejorando como profesional...” (Entrevistado N° 1).

Además, algunos entrevistados destacan que si solo estudian los cinco años de la carrera universitaria sin haber tenido experiencia laboral tendrán buenas notas académicas, pero para el mercado laboral una vez que egresen serán poco atractivos.

“Si, ya tenía experiencia laboral pero no estaba relacionado con la carrera, tardé como cuatro años para ejercer la profesión” (Entrevistado N° 28).

“Mi labor como independiente es del 2006, y tuve otras experiencias como prestador de servicio por un periodo en el ámbito público, lo que pude observar es que producto de mi titulación pude mejorar notoriamente la calidad de mis trabajos...” (Entrevistado N° 36).

Competencias que desarrollan para mejorar su empleabilidad.

Por último, el autor Spencer & Spencer (citado en Alles M. 2006), señala que las competencias se pueden clasificar en: **competencias de logro y acción, de ayuda y servicio, de influencia, gerenciales, cognitivas y de eficacia personal.**

Logro y acción

Con relación a esta categoría se indago en las preguntas si contaban con iniciativa relacionado a buscar trabajo o si ya se encontraba trabajando si tenía la iniciativa para hacer más cosas de las que se le pedían o si se proponen nuevas metas, si sentían curiosidad de información para saber más sobre las cosas que realizan y las respuestas en su mayoría de los Licenciados fueron que se proponen metas ya sea individuales o relacionadas a los que les demandan en su trabajo, destacan que es importante tener iniciativa ya que es una competencia muy valorada debido a que demuestran interés por lo que hacen.

“...en el mercado laboral siempre piden que seas proactivo, que te orientes a obtener resultados, logros según lo que requiere el puesto...” “... y considero que soy una persona que siempre me pongo metas ya sea individuales o también siguiendo las de la gerencia que anualmente van cambiando...” (Entrevistado N° 25).

Competencias de ayuda y servicio

Como lo señalan Spencer & Spencer (citado en Alles M. 2006) esta categoría está relacionada con el entendimiento interpersonal, capacidad para escuchar, comprender.

Las respuestas que se obtuvieron fueron, en su mayoría que saben trabajar en equipo, asimismo agregaron que para que el trabajo sea eficiente o se deban cumplir en tiempo determinado las tareas es necesario saber a veces quedarse más tiempo y ayudarse entre colegas o también agregan que la profesión requiere que sepan escuchar, tener empatía y buena comunicación con los demás colaboradores y como profesionales de RRL deben dar el ejemplo.

RRL

“...En nuestra profesión es fundamental tener empatía por lo que le sucede a los colaboradores que trabajan con nosotros, además de también saber escuchar y estar a disposición para resolver cualquier problema o inquietud que surja ya sea con el colaborador o con el colaborador y la organización...” (Entrevistado n°39).

Competencias de influencia

Continuando con los autores Spencer & Spencer (citado en Alles M. 2006) el objetivo de esta competencia es el desarrollo de la red de contactos, Influencia, persuadir, etc.

Los entrevistados consideran que es una competencia importante para los licenciados en Relaciones Laborales debido a que como profesionales debemos promover la comunicación en toda la organización, saber comunicar e influenciar para lograr buenos resultados, metas y buen clima laboral.

“...Considero que es importante tener una buena comunicación con todos dentro de una organización, eso contribuye al buen clima laboral, además facilita el trabajo en equipo o alcanzar metas relacionadas con el trabajo...” (Entrevistado N°23).

Competencias Gerenciales

Nuevamente Spencer & Spencer (citado en Alles M. 2006) dentro de estas competencias se destacan el desarrollo de personas, trabajo en equipo y liderazgo.

Los Licenciados señalan que cuentan con estas competencias, es muy requerida en la práctica, también tener iniciativa, además están muy relacionadas con la profesión la cual los fue formando para ayudar a los trabajadores dentro del área laboral, realizando sus tareas con eficiencia para cumplir con los objetivos que se les asignen, también agregan que tienen que tener la capacidad de brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de los trabajadores, además los profesionales de RRL siempre ejercen algún tipo de liderazgo eso ayuda a incentivar a las personas dentro de las organizaciones y señalan que siempre saben trabajar en equipo, y por ser de esta carrera siempre se están trabajando con varias personas por eso consideran muy importante esta competencia.

RRL

“...Yo opino que como Licenciado todos tenemos estas competencias, nuestro rol requiere que siempre estemos trabajando con más de una persona es indispensable saber trabajar en equipo, ayudar al colaborador a realizar bien su trabajo o trabajar con los jefes de otras áreas, y con relación al desarrollo siempre se trata de realizar algún tipo de capacitación para que las personas se desempeñen mejor en sus tareas igualmente todos los días estás incentivando de alguna manera el desarrollo de los trabajadores y el nuestro ...” (Entrevistado N° 6).

“...Esta competencia es muy valorada y además indispensable para poder desempeñarse como un buen profesional, siempre estamos colaborando con el desarrollo de los trabajadores ya sea con la inducción, la planeación de una carrera profesional dentro de la empresa, o algún curso de capacitación...” “...Si, el trabajo en equipo se da siempre ya sea nosotros cuando fijamos metas en conjunto con el gerente o también con los jefes de otros departamentos o cuando tenemos que aplicar esos requerimientos o metas que te piden con los trabajadores en ese momento tenés que ponerte de acuerdo y trabajar en equipo con ellos y los jefes, en ese momento también ejerce un poco el liderazgo...” (Entrevistado N° 15).

Competencias Cognoscitivas (Cognitivas)

Spencer & Spencer (citado en Alles M. 2006), señala que estas competencias tienen como propósito el razonamiento conceptual, experiencia técnica, profesional, etc.

Se pudo observar que en la mayoría de las entrevistas los Licenciados en RRL otorgan menos importancia a esta competencia con relación a otras que están más relacionadas con el desempeño de la profesión.

“...Actualmente estoy haciendo un posgrado para adquirir más conocimientos y competencias y esto permite tener más ventaja en un mercado competitivo...” “... Considero que aplico en la práctica mis conocimientos teóricos...” (Entrevistado N° 25).

“...Contar con experiencia laboral es un requerimiento importante del mercado de corrientes, te permite poder demostrar y aplicar tus conocimientos ya sea los que te brindó la profesión y los que fuiste adquiriendo en tus experiencias anteriores...” “...actualmente estoy haciendo inglés y coaching, siempre me motivó realizar cursos

RRL

para tener más herramientas frente a otros profesionales y también poder desarrollarme como profesional...” (Entrevistado N° 2).

“...yo creo en el caso de los licenciados esta no es una competencia que la aplicamos mucho digamos, son competencias más bien mentales, quizás las utilizaría más si me desempeño en el área de liquidación de sueldos...” (Entrevistado N° 39)

Competencias de eficacia personal

Con respecto a esta competencia siguiendo con Spencer & Spencer (citado en Alles M, 2006) trata sobre confianza en sí mismo, flexibilidad y autocontrol.

La mayoría de los profesionales se sintieron identificados con esta competencia consideran que las poseen y las fueron desarrollando a lo largo de la carrera y en sus experiencias laborales.

“... ante situaciones de presión como profesionales debemos mantener la calma, ser flexibles y colaborar a que nuestro entorno laboral, adopte los mismos comportamientos o competencias para mantener un buen clima y trabajar lo más eficiente posible...” (Entrevistado N° 12).

“...El entorno es muy cambiante soy una persona flexible trato de adaptarme a los cambios siempre asumiendo una actitud positiva, es una competencia muy requerida en cualquier ambiente laboral...” “... y nuestra profesión requiere que siempre seamos innovadores...” (Entrevistado N° 5).

Capítulo V: Conclusión

La presente investigación tuvo como principal objetivo analizar las estrategias que realizan los Licenciados en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste para ser empleables en el Mercado Laboral de Corrientes Capital.

Para llevar a cabo la misma se procedió a realizar entrevistas a los graduados, la muestra se compuso por un total de 39 profesionales de los cuales 15 fueron del sexo masculino y 24 del sexo femenino, las edades rondan entre 25 a 52 años, la mayoría se encuentra trabajando en relación de dependencia, 4 cuentan con su propio emprendimiento y 3 están desocupados. El sector que la mayoría está inserto es el de servicios. A su vez también se observa que la mayoría de los Licenciados están ocupando puestos que están relacionados con su profesión, los cuales demandan conocimientos y competencias relacionadas con su formación.

Se presentarán las conclusiones acordes a la estructura que se llevó a cabo en toda la investigación respecto a la empleabilidad, los recursos utilizados como estrategias y las competencias.

Primeramente, se pudo observar en las respuestas de los entrevistados que todos consideran una herramienta importante a la empleabilidad dentro de un Mercado Laboral dinámico y cada vez más exigente, además consideran que la empleabilidad no sólo se debe tener en cuenta para insertarse laboralmente, sino que deben seguir actualizando, formándose y desarrollando su empleabilidad para lograr sus metas profesionales ya sea dentro de una organización o como profesionales independientes.

Con relación a las **estrategias implementadas** por los Licenciados para ser empleables en el Mercado Laboral de Ctes. Cap., se concluye que dan prioridad a la experiencia laboral debido a que consideran que es un recurso importante que sirve para destacar o tener más posibilidades frente a otros candidatos, y es un requisito que es muy demandado en los puestos que se desean cubrir y señalan que es conveniente desarrollar esta estrategia mientras están cursando la carrera.

Otra estrategia relevante que tienen en cuenta los profesionales es tener un buen curriculum vitae que se adapte a los requerimientos de los puestos que se quieren presentar, donde se destaquen con claridad los logros o metas que alcanzaron en trabajos anteriores, que posea un diseño de impacto y además agregan que es fundamental preparar bien la entrevista con todos los conocimientos adquiridos por la carrera.

RRL

Al mismo tiempo, mencionan que la red de contactos es importante que se vaya desarrollando desde la universidad, lo que les permite estar más informados y cerca de oportunidades al momento de finalizar la carrera.

Asimismo, desde la mirada de los profesionales consideran importante ser Profesionales graduados de la UNNE, debido a que opinan que es un aspecto positivo a la hora de buscar empleo en la ciudad de corrientes, ya que es considerada una universidad prestigiosa y reconocida en el medio, de esta manera la universidad también es considerada parte del Marketing personal, siendo esta considerada un recurso dentro de las estrategias de empleabilidad.

En relación a las **competencias necesarias para mejorar la empleabilidad** las que consideran con más importancia se encuentran definidas las Gerenciales la cual se destaca el desarrollo de personas, trabajo en equipo, liderazgo, debido a que consideran que es muy requerida y en la práctica muy desarrolladas por los Licenciados en el desempeño de su profesión.

A continuación, destacan la competencia de Logro y Acción, relacionada con orientación a resultados, proactividad e iniciativa, señalando que son muy requeridas a la hora de buscar un empleo o para mantenerse en alguna posición laboral, consideran que son competencias necesarias para alcanzar las metas y crecer en su posición.

En definitiva, ninguna competencia es mejor que otra, sino que en algunos casos es necesario potenciar ciertas competencias según los requerimientos del puesto o la organización.

Capítulo VI: Referencia Bibliográfica

- Alles, M. A. (2004). Diccionario de comportamientos gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2006): "Selección por competencias". Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- Alles, M. (2006) Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Alles, Martha A. (2011) Diccionario de términos de Recursos Humanos. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2012). *Social media y recursos humanos*. Ediciones Granica.
- Artiles, A. M. (2003). "Teoría sociológica de las Relaciones Laborales".
- Agustí, Ana. La empleabilidad de los profesionales de Licenciados en Relaciones Laborales de la ciudad de Corrientes y Resistencia. Tesis (Lic. En Rel. Lab.), corrientes, Facultad de Cs. Económicas, UNNE, 2013.
- Barbetti, P., Pozzer, J. A., & Sobol, B. N. (2014). Situación laboral de los jóvenes en el Gran Resistencia y Corrientes, Argentina, en el período 2010-2013. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, (13), 148-173.
- Barbetti, P., Lens, L. & Osiska, N. (2011) Campos profesionales de los egresados de Relaciones Laborales e Industriales. Elementos iniciales para comprender la configuración y dinámica de la profesión en el Nordeste Argentino. Trabajo presentado en el 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET-Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Cánepa, P. (2014). Marque la diferencia. Guía práctica de desarrollo profesional. Lima:Aguilar.
- Ceballos Acasuso, M. (1999) Objeto y alcance de la profesión del Licenciado en Relaciones Laborales. (Notas de Cátedra) Introducción a las Relaciones de Trabajo. Relaciones Laborales. Universidad Nacional del Nordeste.
- Fernández Braulio 2007. Competencias Laborales y de empleabilidad en la educación vocacional. Calidad en la Educación N° 27.
- Garza, T., Harribey, J., Neffa, J., Zapata, F., Tanguy,L., (2005), El futuro del trabajo, el trabajo del futuro. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Clacso.
- Gamboa, Gracia, Peiró & Ripoll, P. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigación Económicas, S.A.
- Grondona, A. L. (2008), Los caminos de la "empleabilidad". V Jornada de Sociología de la UNLP, 10,11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata Argentina. En memoria Académica. Disponible en https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6120/ev.6120.pdf
- Hernández, S., Fernández, C.C., Baptista, L.P. (2003) Metodología de la investigación, México. Mc. Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ªed.). México D.F.: McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1210>
- (INDEC) I. N. (2022). Trabajo e ingresos Vol. 6, n°9. Mercado de trabajo tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Buenos Aires: INDEC.

RRL

- Lantarón Belen S. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. Centro de apoyo Psicopedagógico y Educativo (CAPE). Universidad de Murcia.
- Lens María L. "La inserción laboral de los Licenciados en Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste en el Mercado de Trabajo del NEA". Tesis (Lic. en Rel. Lab.), Corrientes, Facultad de Cs. Económicas, UNNE, 2010.
- Lisbona, Moriano & Palací, F. (2002). La empleabilidad como estrategia de integración y desarrollo. En Universidad Nacional de Educación a Distancia (Eds.), *La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo* (pp. 121-136). España: Fundación Dialnet.
- Malvezzi S., Pérez E. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Instituto de Psicología Universidad del Valle, Cali, Colombia. Universidad de Sao Paulo. Brasil.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Muniain, J. (2003). Como te vendes te contratan: técnicas infalibles para encontrar (o cambiar de) empleo sin importar sexo, edad o experiencia. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Navarrete, J. L., Cristina, A. D., Blanco, V. J., & Reyes, L. (2021). Mercado laboral y pobreza en Argentina. *Revista de Economía y Estadística*, 59(1), 85-123.
- de) empleo sin importar sexo, edad o experiencia. México, D.F. : McGraw-Hill.
- Neffa J.C.; Panigo, D.; Pérez, P. (2000), *Actividad, Empleo, Desempleo. Conceptos y Definiciones*. Asociación trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE CONICET, Buenos Aires.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceilconicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT 2012).
<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Ojeda, V. (2020) Competencias y alcances del título de Licenciado en Relaciones Laborales. Documento de cátedra N°1. Cátedra Introducción a las Relaciones de Trabajo, FCE-UNNE.
- Pasco, M., & Ponce, M. (2015). Guía de investigación en Gestión. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://www.academia.edu/36558561/_2015_Pasco_y_Ponce_Gu%C3%ADa_de_Investigaci%C3%B3n_Gesti%C3%B3n_1_
- Pérez, A. (2011). *Personal Branding - Hacia la excelencia y la empleabilidad por la marca personal*. Madrid.
- Pérez Rubio, Ana María (2007). Empleo, desempleo e informalidad: la composición del mercado laboral de la región NEA. Una caracterización con los datos de la EPH.
- Pérez Rubio, A. M. y Godano, A. F. (2000). El Mercado Laboral y los jóvenes Profesionales. *Comunicaciones Científicas y Tecnológicas*, UNNE, Ctes.
<https://periodicos.ufmq.br/index.php/trabedu/article/view/9205/6625>
- Pozzer, J. A. Expectativas en torno a los perfiles laborales de profesionales universitarios en empresas de la ciudad de Corrientes. Problemáticas y desafíos regionales en contextos de desigualdad y dominación. Lic. en Relaciones Laborales. UNNE.
- Rodríguez, J. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. Lima, Perú: Fundación Carolina CeALCI.

RRL

- Salvia A. y Tuñón L. (2003) Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina. Buenos Aires. Fundación Friedrich Ebert en la Argentina.
- Sobol, B. (2007) Característica de la estructura ocupacional en la Región NEA en el período 2003-2006. Revista de estudios regionales y mercado de trabajo (3), pp 135-156. En memoria académica. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4340/pr.4340.pdf
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). Evaluación de Competencia en el trabajo. Modelos para un desempeño superior. New York: John Wiley & Sons. <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>
- Spremolla, G. C. (1994). Sobre el concepto de relaciones laborales. Revista de la Facultad de Derecho, (6), 103-114.
- Spremolla Cedrola, G. (2023). Los enfoques teóricos en relaciones laborales a la luz de los cambios que atraviesa el mundo actual del trabajo: ¿re-conceptualización, adaptación o sustitución? Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.
- Tamara Ramiro Sánchez y M^a Teresa Ramiro Sánchez (2014) “Avances en Ciencias de la Educación y del Desarrollo, 2014”. II Congreso Internacional de Ciencias de la Educación y del desarrollo, Granada (España), 25-27 de Junio 2014.AEPC.
- Temple, I. (2015). *Usted S.A.: empleabilidad y marketing personal*. Lima: Grupo Editorial Norma.
- Verges, Nadia G. “Las estrategias de empleabilidad de los egresados recientes de la Lic. en Administración de la UNNE”. Tesis (Lic. en Rel. Lab.), Corrientes, Facultad de Cs. Económicas, UNNE, 2018.
- Verón Gómez Ma. C. “Calificaciones y/o Competencias que demandan las empresas privadas a los Licenciados en Relaciones Laborales, en el Mercado Laboral de la ciudad de Corrientes”. Tesis (Lic. en Rel. Lab.), Corrientes, Facultad de Cs. Económicas, UNNE, 2013.
- Resolución N° 545 de la Universidad Nacional del Nordeste- Rectorado (17 de Setiembre de 2008)
- Resolución N° 104 del Ministerio de Cultura y Educación, Universidad Nacional del Nordeste, Rectorado (5 de marzo de 1997).
- Resolución N° 1.619 del Ministerio de Cultura y Educación, Universidad Nacional del Nordeste, Rectorado (12 de septiembre de 1977).
- Resolución N° 1783 del Ministerio de Cultura y Educación, Universidad Nacional del Nordeste, Rectorado (4 de octubre de 1977).